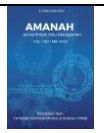
AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2, November 2026, pp. 282-290
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.1079



Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alasmas Berkat Utama Kabupaten Tangerang

Darmadi [1*], Dijan Mardiati[2] , Nandang Hidayat [3]

[1,2] Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
[3] Universitas Pakuan, Bogorr, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received August 11, 2026
Revised September 16, 2026
Accepted October 14, 2026
Available online November 01, 2026

Keywords:
Organizational Culture,
Employee Work Productivity

ABSTRACT

This Study Aims To Analyze Organizational Culture And The Indicators That Support The Improvement Of Employee Work Productivity At Pt. Alasmas Berkat Utama Kabupaten Tangerang. The Research Is Motivated By The Decline And Non-Achievement Of The Company's Sales Targets, As Well As Indications Of Suboptimal Work Productivity. The Research Method Used Is Descriptive Qualitative. Data Collection Techniques Were Carried Out Through Observation, Interviews With 7 Informants Consisting Of 1 Key Informant And 6 Supporting Informants, And Documentation. The Results Of The Study Indicate That Organizational Culture At Pt. Alasmas Berkat Utama Kabupaten Tangeranghas Been Able To Support And Encourage Employee Work Productivity At A Fairly Good Level Through Strong Teamwork, Attention To Detail, And Compliance With Sops. However, The Optimization Of Organizational Culture And Work Productivity Still Requires Strengthening In Aspects Of Culture That Promote Innovation In A More Optimal And Structured Manner, Human Resource Development, Continuous Performance Evaluation, Improvement Of Achieved Results, And A More Equitable Reward System For All Employees. This Study Concludes That Organizational Culture Plays An Important Role In Improving Employee Work Productivity At Pt. Alasmas Berkat Utama Kabupaten Tangeran Gand needs to be continuously strengthened to support the achievement of the company's goals.

Kata Kunci:
Budaya Organisasi,
Produktivitas Kerja, Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi serta indikator yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. ALASMAS BERKAT UTAMA KABUPATEN TANGERANG. Penelitian dilatarbelakangi oleh menurunnya dan belum tercapainya target penjualan perusahaan serta adanya indikasi produktivitas kerja yang belum optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara terhadap 7 informan yang terdiri dari 1 key informan dan 6 informan pendukung, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi di PT. ALASMAS BERKAT UTAMA KABUPATEN TANGERANGtelah mampu mendukung sekaligus mendorong produktivitas kerja karyawan dalam kategori cukup baik melalui kerja sama tim yang kuat, perhatian terhadap detail, dan kepatuhan terhadap SOP. Namun, optimalisasi budaya organisasi dan produktivitas kerja masih memerlukan penguatan pada aspek budaya yang mendorong inovasi secara optimal dan terstruktur, pengembangan sumber daya manusia, evaluasi kinerja yang berkelanjutan, peningkatan pada hasil yang dicapai dan sistem penghargaan yang lebih merata bagi seluruh karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. ALASMAS BERKAT UTAMA KABUPATEN TANGERANGdan perlu terus diperkuat guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

*Corresponding author.
E-mail:

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan organisasi harus mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang memiliki peranan paling penting dalam menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Manusia bukan hanya sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, serta mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2022), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mampu mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan kualitas karyawannya. Dalam lingkungan organisasi, keberadaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting yang membentuk perilaku dan pola kerja karyawan. Budaya yang diterapkan dalam suatu perusahaan akan menentukan bagaimana karyawan memahami nilai organisasi, menjalankan tugas, berkomunikasi, serta menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Menurut Schein (2017), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, dan dipelajari oleh suatu kelompok ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola tersebut kemudian dianggap benar sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat dalam memahami, berpikir, dan bertindak dalam organisasi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan hanya sekadar aturan tertulis, tetapi mencakup nilai, keyakinan, kebiasaan, dan perilaku yang berkembang dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya tersebut tercermin melalui berbagai karakteristik, seperti inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, serta stabilitas organisasi.

Berdasarkan teori Robbins dan Judge tersebut, budaya organisasi memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja karena nilai dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi akan memengaruhi cara karyawan bekerja. Organisasi yang memiliki budaya kerja positif cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, kerja sama, kedisiplinan, dan pencapaian target. Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Menurut Sutrisno (2020), produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses menghasilkan pekerjaan. Produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga mencakup kualitas, efektivitas, efisiensi, serta kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil kerja. Sementara itu, Sinungan (2018) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dibandingkan hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dibandingkan hari ini. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga mencerminkan keinginan individu dan organisasi untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus. Dalam konteks perusahaan modern, budaya organisasi yang kuat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan memahami nilai organisasi dan memiliki keselarasan tujuan dengan perusahaan, maka akan muncul rasa tanggung jawab, motivasi, serta komitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik. PT. Alasmas Berkat Utama Kabupaten Tangerang merupakan salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kajian sebelumnya, terdapat indikasi bahwa pencapaian target perusahaan belum optimal serta produktivitas kerja karyawan masih memerlukan peningkatan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya faktor internal organisasi yang perlu mendapatkan perhatian, salah satunya adalah budaya organisasi. Jurnal darmadi dan Rtana sari

Permasalahan produktivitas terlihat dari beberapa aspek, seperti kemampuan karyawan yang belum merata, keterlambatan penyelesaian pekerjaan pada kondisi tertentu, pengembangan diri yang belum maksimal, serta efisiensi kerja yang masih perlu diperbaiki. Jurnal darmadi dan Rtana sari

Apabila dikaitkan dengan teori Robbins dan Judge, kondisi tersebut menunjukkan bahwa beberapa dimensi budaya organisasi belum sepenuhnya berjalan optimal. Misalnya, aspek inovasi dan pengambilan risiko masih membutuhkan penguatan karena sebagian karyawan cenderung menunggu arahan pimpinan dan belum memiliki wadah formal untuk menyampaikan ide atau inovasi. Jurnal darmadi dan Rtana sari Selain itu, aspek pengembangan sumber daya manusia juga menjadi perhatian. Menurut Mangkunegara (2019), pengembangan karyawan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan

pelatihan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya belajar agar kemampuan karyawan dapat berkembang secara berkelanjutan. Di sisi lain, perusahaan telah memiliki budaya positif yang mendukung produktivitas, seperti kerja sama tim, komunikasi antarbagian, kepatuhan terhadap SOP, serta perhatian terhadap kualitas pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi telah memiliki peran dalam mendukung aktivitas kerja, namun masih membutuhkan penguatan pada aspek inovasi, evaluasi kinerja, pengembangan SDM, dan sistem penghargaan. Jurnal darmadi dan Rtana sari Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan antara teori yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan produktivitas dengan kondisi nyata di perusahaan yang masih menghadapi beberapa kendala. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam mengenai bagaimana budaya organisasi diterapkan serta bagaimana strategi penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami dan menggambarkan secara mendalam penerapan budaya organisasi serta perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Alasmas Berkat Utama Kabupaten Tangerang. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh informasi secara menyeluruh mengenai nilai-nilai organisasi, norma kerja, pola komunikasi, kedisiplinan, kerja sama, dan perilaku karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dengan pihak manajemen dan karyawan, serta dokumentasi yang berkaitan dengan budaya organisasi dan produktivitas kerja. Lokasi penelitian ditetapkan di PT Alasmas Berkat Utama Kabupaten Tangerang.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Analisis kekuatan (strengths) dan kelemahan (weaknesses) digunakan untuk mengevaluasi kondisi internal perusahaan, seperti nilai-nilai organisasi, kedisiplinan, komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama antarkaryawan. Sementara itu, peluang (opportunities) dan ancaman (threats) digunakan untuk mengidentifikasi faktor eksternal yang dapat mendukung maupun menghambat peningkatan produktivitas kerja. Hasil analisis SWOT selanjutnya disusun ke dalam matriks strategi SO, WO, ST, dan WT untuk menghasilkan alternatif strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mempertahankan kekuatan budaya organisasi, memperbaiki kelemahan, memanfaatkan peluang, serta mengantisipasi ancaman guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Data penelitian diperoleh dari wawancara semi terstruktur terhadap tujuh informan: Direktur sebagai informan kunci, serta Kepala Gudang, Penanggung Jawab Apoteker, Asisten Apoteker, Kolektor & Sales, Senior Administrasi & Keuangan, dan Senior Sales/Pemasaran sebagai informan pendukung

Berikut tabel ringkas hasil wawancara, disusun berdasarkan 13 indikator, 7 budaya organisasi dan 6 produktivitas kerja dari seluruh informan:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Wawancara

No	Variabel	Indikator	Ringkasan Jawaban Informan
1	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Risiko	Karyawan diberi kebebasan menyampaikan ide/masukan; tidak ada budaya saling menyalahkan atas kesalahan kerja, namun tetap ada teguran. Belum ada forum inovasi formal.
2	Budaya Organisasi	Perhatian terhadap Detail	Pencatatan stok dan distribusi dipastikan lewat sistem *record*/histori serta *double check*; ada pengawasan dan evaluasi rutin terhadap pekerjaan karyawan.
3	Budaya Organisasi	Orientasi Hasil	Ketepatan waktu pengiriman bukan satu-satunya indikator keberhasilan turut mempertimbangkan pelayanan, kondisi barang, dan kesesuaian harga. Ada reward/insentif bagi sales yang capai target; divisi lain dapat bonus tahunan sesuai capaian perusahaan.
4	Budaya Organisasi	Orientasi pada Orang	Kesejahteraan diperhatikan lewat suasana kerja nyaman, keamanan, dan BPJS Kesehatan (mencakup karyawan &

No	Variabel	Indikator	Ringkasan Jawaban Informan
			keluarga). Pembinaan ada namun pelatihan formal belum rutin dan belum berjenjang per divisi.
5	Budaya Organisasi	Orientasi Tim	Koordinasi tim dinilai sangat penting karena alur kerja distribusi melibatkan banyak bagian (sales, admin, gudang. pengiriman). Kendala kerja sama tim ada, tetapi selalu bisa diselesaikan. Evaluasi dan briefing dilakukan rutin harian.
6	Budaya Organisasi	Keagresifan	Disiplin ditegakkan lewat keteladanan (datang tepat waktu, pekerjaan harus selesai harian) serta penekanan tanggung jawab dan loyalitas. Target ditetapkan per divisi (target sales, ketepatan waktu admin, target pengiriman harian).
7	Budaya Organisasi	Kemantapan (Stabilitas)	Regulasi pemerintah berpengaruh namun tidak terlalu memberatkan; perusahaan mengantisipasi persaingan lewat kualitas barang dan servis. Tantangan utama: menyatukan karyawan dengan latar belakang budaya kerja yang berbeda-beda menjadi satu budaya organisasi bersama.
8	Produktivitas Kerja	Kemampuan	Karyawan dinilai harus mampu menjalankan tugas gudang dan distribusi; karyawan baru yang belum mampu dibimbing secara bertahap agar setara dengan karyawan senior.
9	Produktivitas Kerja	Meningkatkan Hasil yang Dicapai	Target order/distribusi cukup stabil, namun pencapaiannya sangat bergantung pada penjualan dan kondisi eksternal (cuaca, kerusakan kendaraan, gangguan sistem).
10	Produktivitas Kerja	Semangat Kerja	Karyawan saling mendukung dan komunikasi antarbagian umumnya berjalan lancar; motivasi lebih banyak bersumber dari kesadaran pribadi dan suasana kekeluargaan ketimbang program motivasi formal.
11	Produktivitas Kerja	Pengembangan Diri	Kesempatan pengembangan diri tersedia namun terbatas; belum ada jenjang karier yang terstruktur dan jelas di perusahaan.
12	Produktivitas Kerja	Mutu (Kualitas Kerja)	Distribusi obat dipastikan sesuai standar CDOB melalui SOP dan pengecekan berlapis; potensi kesalahan (human error) tetap ada namun jarang terjadi.
13	Produktivitas Kerja	Efisiensi	Pengelolaan waktu kerja cukup baik namun masih ditemukan pemborosan waktu (idle time) dan hambatan operasional; perbaikan diperlukan pada evaluasi kinerja dan pemerataan beban kerja.

Sumber: Hasil wawancara direktur dan enam informan pendukung PT Alasmas Berkat Utama, 2026.

Pada indikator inovasi dan pengambilan risiko, seluruh informan menyatakan diberi kesempatan menyampaikan ide, namun forumnya tidak rutin hanya berlangsung insidental saat ada arahan atasan atau *meeting sales* yang terjadwal mingguan/bulanan, sementara staf gudang dan apoteker jarang mengikuti forum semacam ini. Pada indikator perhatian terhadap detail, ditemukan praktik nyata berupa *stock opname* berkala (bulanan, tiga bulanan, tahunan), *double check* sebelum barang dikirim, serta pemantauan suhu ruang penyimpanan tiga kali sehari (pagi, siang, sore) dengan standar di bawah 30°C dan larangan menempelkan obat ke dinding. Meski demikian, beberapa informan (Administrasi & Keuangan, Kepala Gudang) mengakui masih terjadi kesalahan pencatatan akibat lupa atau tergesa.

Pada indikator orientasi hasil, target kerja bervariasi antardivisi misalnya *sales* memiliki target penjualan, sementara kolektor memiliki target hotline apotek. Evaluasi kinerja formal secara berkala diakui belum ada oleh sebagian besar informan pendukung, berbeda dengan pernyataan Direktur yang menyebut adanya evaluasi harian. Pada indikator orientasi pada orang, perusahaan memberi dukungan berupa BPJS Kesehatan bagi karyawan dan keluarga, insentif bensin bagi *sales* lapangan, serta gaya kepemimpinan yang terbuka dan komunikatif; namun pelatihan formal umumnya hanya diberikan pada masa awal kerja (*probation* tiga bulan) dan jarang bersifat rutin bagi karyawan lama.

Pada indikator orientasi tim, seluruh informan sepakat bahwa koordinasi antarbagian *sales*, fakturis/admin, gudang, hingga pengiriman berjalan terintegrasi dan menjadi fondasi utama kelancaran distribusi, meski miskomunikasi kecil masih terjadi sesekali. Pada indikator keagresifan, sistem *reward* diterapkan terutama pada divisi *sales* dengan ambang capaian target minimal 70% untuk memperoleh bonus bulanan, sementara staf gudang dan apoteker cenderung tidak memiliki sistem kompetisi serupa

karena fokus kerja lebih pada ketelitian. Pada indikator kemantapan, sistem kerja dinilai stabil dan mudah dipahami, meski beberapa informan menyebut kondisi ekonomi nasional (pelemahan daya beli, kenaikan kurs) turut memengaruhi omset perusahaan meski belum sampai memicu PHK.

Dari sisi produktivitas kerja, indikator kemampuan dan mutu dinilai baik oleh hampir seluruh informan, didukung kepatuhan terhadap SOP, CDOB, dan CPOB. Indikator meningkatkan hasil yang dicapai menunjukkan tren stabil hingga meningkat, meski dipengaruhi faktor eksternal seperti cuaca (hujan menghambat pengiriman demi menjaga kualitas kemasan obat) dan kendala teknis (motor mogok, mesin faktur *error*). Indikator semangat kerja secara umum dilaporkan baik dan didorong motivasi pribadi serta arahan atasan. Indikator pengembangan diri menjadi titik lemah paling konsisten di seluruh informan pelatihan terstruktur nyaris tidak ada di luar masa orientasi awal. Indikator efisiensi terkendala oleh masih terdapatnya *idle time*, hambatan cuaca/teknis di lapangan.

Analisis SWOT (Strenght, Weakness, Opportunity, Threats)

Analisis SWOT (Tabel 2) memperkuat gambaran di atas. analisis SWOT digunakan sebagai dasar dalam merumuskan strategi untuk memaksimalkan kekuatan dan peluang serta meminimalkan kelemahan dan ancaman guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2. Ringkasan Analisis S.W.O.T Pada PT. ALASMAS BERKAT UTAMA KABUPATEN TANGERANG

	***Strengths* (S)**	***Weaknesses* (W)**
Faktor Internal	1. Kerja sama tim antar divisi berjalan dengan baik. 2. Penerapan SOP telah berjalan cukup baik dalam setiap aktivitas kerja. 3. Hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan dan komunikasi yang cukup terbuka. 4. Tingginya perhatian terhadap kualitas produk dan pelayanan kepada pelanggan. 5. Karyawan memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang cukup baik. 6. Produktivitas operasioal perusahaan relative baik	1. Program pelatihan dan pengembangan SDM belum dilakukan secara rutin. 2. Evaluasi kinerja karyawan belum dilakukan secara terstruktur dan berkala. 3. Budaya inovasi dan penyampaian gagasan baru masih belum optimal. 4. Sistem penghargaan (reward) belum dirasakan secara merata oleh seluruh divisi. 5. Human error dan miskomunikasi masih terjadi pada beberapa aktivitas kerja. 6. Pemanfaatan teknologi masih belum optimal
	***Opportunities* (O)**	***Threats* (T)**
Faktor Eksternal	1. Meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap produk kesehatan dan farmasi. 2. Perkembangan teknologi distribusi dan sistem informasi yang semakin maju. 3. Tersedianya berbagai program pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM. 4. Bertambahnya jumlah apotek, klinik, dan fasilitas kesehatan sebagai pelanggan potensial. 5. Peluang digitalisasi sistem kerja dan manajemen SDM.	1. Persaingan antar perusahaan distribusi farmasi semakin ketat. 2. Perubahan regulasi pemerintah terkait distribusi dan penyimpanan obat. 3. Faktor cuaca dan bencana alam yang dapat menghambat proses distribusi. 4. Perkembangan teknologi yang cepat menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi. 5. Risiko kesalahan distribusi yang dapat memengaruhi kepercayaan pelanggan.

Hasil wawancara direktur dan enam informan pendukung PT Alasmas Berkat Utama, 2026.

Berdasarkan identifikasi faktor internal dan faktor eksternal yang memengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. ALASMAS BERKAT UTAMA KABUPATEN TANGERANG, diperoleh beberapa alternatif strategi yang disusun melalui matriks SWOT, dengan mengombinasikan faktor kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats).

a. Strategi SO (Strengths–Opportunities)

Strategi SO memanfaatkan kekuatan perusahaan untuk mengoptimalkan peluang yang tersedia. Kekuatan PT. ALASMAS BERKAT UTAMA KABUPATEN TANGERANG— kerja sama tim

yang baik, penerapan SOP yang konsisten, budaya kekeluargaan, serta komitmen terhadap kualitas produk dan pelayanan — dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan, memperluas jaringan distribusi, dan memperkuat posisi perusahaan di industri farmasi. Pengalaman dan kompetensi karyawan turut mendukung peningkatan kepuasan pelanggan dan pertumbuhan bisnis.

b. Strategi WO (Weaknesses–Opportunities)

Strategi WO memanfaatkan peluang untuk memperbaiki kelemahan internal, seperti pelatihan SDM yang belum optimal, evaluasi kinerja yang belum terstruktur, rendahnya budaya inovasi, dan pemanfaatan teknologi yang masih terbatas. Perusahaan dapat mengatasinya melalui pelatihan berkala, sistem evaluasi berbasis teknologi, serta pengembangan budaya inovasi lewat diskusi dan evaluasi rutin. Strategi ini menjadi salah satu strategi utama karena berdampak langsung pada kompetensi karyawan, efisiensi kerja, dan produktivitas perusahaan.

c. Strategi ST (Strengths–Threats)

Strategi ST menggunakan kekuatan perusahaan untuk menghadapi ancaman eksternal seperti persaingan industri, perubahan regulasi, perkembangan teknologi, dan hambatan distribusi. Kerja sama tim, penerapan SOP, dan komitmen terhadap kualitas produk menjadi keunggulan yang dapat dipertahankan agar perusahaan tetap menjaga kepercayaan pelanggan dan daya saing di industri distribusi farmasi.

d. Strategi WT (Weaknesses–Threats)

Strategi WT bertujuan meminimalkan kelemahan sekaligus mengantisipasi ancaman eksternal. Keterbatasan pengembangan SDM, evaluasi kinerja yang belum optimal, dan rendahnya budaya inovasi berpotensi menghambat perusahaan menghadapi perubahan teknologi dan persaingan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pelatihan karyawan, memperbaiki sistem penilaian kinerja, memperkuat komunikasi antarbagian, serta memberikan penghargaan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi kerja, sehingga kesiapan menghadapi perubahan dapat meningkat tanpa mengorbankan kualitas pelayanan.

Pembahasan

Analisis Budaya Organisasi

Secara umum, budaya organisasi di PT. ALASMAS BERKAT UTAMA KABUPATEN TANGERANGtelah diterapkan cukup baik dan mendukung kelancaran operasional, meski beberapa aspek masih memerlukan pengembangan. Pada inovasi dan pengambilan risiko, perusahaan menunjukkan keterbukaan terhadap ide karyawan sejalan dengan Imam Fatkhullah (2025) bahwa budaya organisasi yang terbuka terhadap ide baru menumbuhkan budaya inovatif namun belum ada mekanisme formal seperti forum inovasi atau *briefing* rutin, dan kewenangan keputusan masih terpusat pada pimpinan. Pada perhatian terhadap detail, indikator ini menjadi budaya paling kuat: penerapan SOP konsisten, *stock opname* berkala, pengecekan *batch* dan tanggal kedaluwarsa, monitoring suhu, serta *double check* sebelum pengiriman sejalan dengan M. Rifqi (2026) tentang ketelitian dan akurasi kerja meski human error masih berpotensi terjadi.

Pada orientasi hasil, budaya ini tercermin dari target kerja dan standar pelayanan, sejalan dengan S. H. Sahir (2021) tentang organisasi yang berfokus pada penyelesaian pekerjaan, namun evaluasi kinerja masih bersifat insidental dan belum terjadwal. Pada orientasi pada orang, perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui fasilitas kerja dan suasana kekeluargaan sejalan dengan Daeli, dkk. (2024) tetapi pengembangan SDM melalui pelatihan belum optimal karena umumnya hanya diberikan saat karyawan baru bergabung. Orientasi tim merupakan indikator paling dominan, didukung koordinasi lintas divisi (*sales*, administrasi, gudang, apoteker, kolektor) sejalan dengan Robbins dan Judge dalam Marbawi (2021) bahwa organisasi berorientasi tim mengandalkan kerja sama kolektif ketimbang individu.

Pada keagresifan, budaya ini kuat pada divisi sales melalui target dan sistem bonus sejalan dengan Gabriela L. P. (2022) tentang sistem *reward* berbasis kinerja namun belum merata ke divisi lain karena fokus operasional/administrasi lebih pada ketelitian dan kepatuhan prosedur. Pada kemantapan, stabilitas sistem kerja memberi kepastian bagi karyawan sejalan dengan Sri Utaminingsih (2026) tentang budaya organisasi sebagai elemen kunci stabilitas namun stabilitas tinggi berpotensi mengurangi dorongan inovasi, dan aspek pelatihan, evaluasi, serta audit internal belum berjalan optimal.

Analisis Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan secara umum berada pada kategori cukup baik. Pada kemampuan, karyawan telah memiliki kompetensi memadai dari pengalaman kerja dan pemahaman SOP sejalan dengan Nirwani Sri D.V. (2026) bahwa kemampuan kerja yang baik meningkatkan produktivitas meski peningkatan kompetensi berkelanjutan tetap diperlukan. Pada meningkatkan hasil yang dicapai, target kerja berbeda di tiap divisi (*sales* terukur jelas, operasional/administrasi pada ketepatan tugas) sejalan dengan Linda Mia A.

L., dkk. (2024), namun target di luar sales belum tersusun terstruktur dan masih terhambat faktor eksternal (cuaca buruk, banjir, kerusakan kendaraan, gangguan sistem) serta minimnya evaluasi rutin.

Pada semangat kerja, kondisi tergolong baik, didorong kesadaran pribadi dan arahan pimpinan sejalan dengan Naura Anindiya (2025) bahwa semangat kerja tinggi meningkatkan inisiatif dan produktivitas namun belum didukung program motivasi formal berkelanjutan. Pada pengembangan diri, aspek ini paling memerlukan perhatian karena pelatihan bersifat insidental, belum sepenuhnya sejalan dengan pandangan Intan & Mudji (2025) tentang pentingnya pelatihan berkelanjutan bagi produktivitas dan daya saing. Pada mutu, karyawan menunjukkan komitmen tinggi menjaga kualitas kerja sesuai standar sejalan dengan Edwin P. A. (2023) meski human error tetap mungkin terjadi. Pada efisiensi, waktu dan sumber daya dimanfaatkan cukup efektif melalui pengaturan rute dan prioritas kerja sejalan dengan Dian Pakaya, dkk. (2025) namun tetap dipengaruhi faktor eksternal seperti cuaca dan ketidakhadiran karyawan.

Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Budaya organisasi terbukti berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas kerja, mendukung pendapat Sutrisno (2020) bahwa produktivitas dipengaruhi kemampuan kerja, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersamaan. Budaya paling kuat kerja sama tim, perhatian terhadap detail, dan kestabilan kerja membantu karyawan bekerja lebih fokus, akurat, dan efektif, sementara komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan memberi ruang penyampaian ide dan solusi atas kendala kerja.

Meski demikian, penelitian menemukan bahwa pengembangan kemampuan karyawan masih lebih banyak diperoleh dari pengalaman kerja ketimbang program pelatihan terstruktur belum sepenuhnya sesuai dengan Andrew F. Sikula dalam Hasanah, dkk. (2024) yang menekankan perlunya program pengembangan kompetensi berkelanjutan dan sistem evaluasi kerja belum konsisten, sehingga sistem penghargaan antardivisi juga perlu dibuat lebih seimbang.

Temuan ini sejalan dengan Mardiana & Artisti (2025) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan kesamaan bahwa budaya organisasi yang konsisten menciptakan lingkungan kerja kondusif dan mendukung tujuan organisasi. Perbedaannya terletak pada aspek dominan: pada PT. ALASMAS BERKAT UTAMA KABUPATEN TANGERANG, produktivitas lebih dipengaruhi kerja sama tim, komunikasi terbuka, perhatian terhadap detail, dan stabilitas organisasi (sesuai karakteristik distribusi farmasi), sedangkan pada Perusahaan Gamis Geulis faktor dominannya adalah budaya inovasi, orientasi kualitas, dan pengembangan kompetensi (sesuai karakteristik industri garmen) menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan faktor strategis yang implementasinya disesuaikan dengan karakteristik operasional masing-masing perusahaan.

Secara keseluruhan, budaya organisasi di PT. ALASMAS BERKAT UTAMA KABUPATEN TANGERANGtelah berperan meningkatkan produktivitas melalui kerja sama tim, ketelitian, keterbukaan komunikasi, dan stabilitas organisasi mendukung kemampuan kerja, mutu pelayanan, dan efisiensi namun peningkatan lebih optimal dan berkelanjutan memerlukan penguatan budaya pengembangan SDM, perbaikan sistem evaluasi kinerja, dan pemerataan sistem penghargaan di seluruh divisi.

Analisis Indikator Yang Mendukung Budaya Organisasi Dalam Menyesuaikan Produktivitas Kerja

Seluruh indikator budaya organisasi Robbins dan Judge dalam Abdul Rohman (2023) telah diterapkan dengan tingkat kontribusi berbeda-beda. Orientasi tim menjadi indikator paling dominan koordinasi antardivisi (gudang, apoteker, administrasi, *sales*, kolektor) mempercepat penyelesaian pekerjaan, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan efisiensi operasional, terutama pada aspek mutu dan pencapaian target. Perhatian terhadap detail menempati posisi kedua, mendukung mutu dan keandalan kerja melalui SOP, pengecekan kualitas, dan ketepatan pencatatan stok, meski *human error* akibat beban kerja tinggi tetap perlu diminimalkan lewat evaluasi dan pembinaan berkelanjutan. Orientasi hasil mendorong pencapaian target kerja melalui sistem target dan bonus, meski evaluasi pencapaian masih insidental dan memerlukan penguatan budaya evaluasi kinerja.

Orientasi pada orang meningkatkan semangat kerja lewat komunikasi terbuka pimpinan karyawan, meski keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis masih terbatas. Inovasi dan pengambilan risiko mendukung perbaikan kerja namun belum optimal karena bersifat informal tanpa mekanisme terstruktur. Keagresifan meningkatkan motivasi kerja terutama lewat sistem bonus *sales*, namun penghargaan belum merata di seluruh divisi. Kemantapan menjaga konsistensi produktivitas lewat stabilitas SOP, namun perusahaan tetap perlu meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap teknologi dan digitalisasi tanpa menghilangkan nilai budaya yang telah menjadi identitas.

Secara keseluruhan, orientasi tim, perhatian terhadap detail, dan orientasi hasil merupakan tiga indikator dengan kontribusi terbesar terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menguatkan simpulan Qothrunnada, dkk. (2026) bahwa kerja sama tim, orientasi hasil, dan budaya inovasi menjadi pilar

utama produktivitas organisasi dengan perbedaan bahwa penelitian tersebut menyintesis literatur lintas organisasi secara umum, sedangkan penelitian ini menggali langsung praktik nyata pada satu perusahaan distribusi farmasi sehingga menggambarkan lebih rinci bagaimana setiap indikator berjalan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Empat indikator lainnya tetap berkontribusi positif namun memerlukan penguatan pada penyediaan wadah inovasi terstruktur, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, pemerataan penghargaan, dan pengembangan kemampuan adaptasi.

4. PENUTUP

Budaya organisasi di PT. ALASMAS BERKAT UTAMA KABUPATEN TANGERANGsecara umum telah berjalan baik dan berperan besar dalam mendukung produktivitas kerja karyawan, tercermin dari kerja sama antardivisi, kepatuhan terhadap SOP, komunikasi terbuka, serta komitmen terhadap kualitas pelayanan. Dari tujuh indikator budaya organisasi, orientasi tim, perhatian terhadap detail, dan orientasi hasil terbukti memberikan kontribusi paling besar orientasi tim melalui koordinasi antarbagian (sales, administrasi, gudang, apoteker, kolektor); perhatian terhadap detail melalui penerapan SOP dan stock opname; orientasi hasil melalui pencapaian target yang disertai sistem bonus. Ketiganya sejalan dengan produktivitas kerja yang secara umum berada pada kategori baik. Sementara itu, indikator orientasi pada orang, inovasi dan pengambilan risiko, keagresifan, serta kemantapan turut berkontribusi positif meski penerapannya belum optimal, terlihat dari budaya inovasi yang masih informal, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang terbatas, dan sistem penghargaan yang belum merata. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya menjadi pedoman perilaku kerja, tetapi juga instrumen strategis yang perlu terus diperkuat agar produktivitas kerja karyawan meningkat secara berkelanjutan.

Berdasarkan simpulan tersebut, perusahaan disarankan meningkatkan program pelatihan dan pengembangan SDM secara berkala bagi seluruh karyawan, menerapkan sistem evaluasi kinerja yang lebih terarah dan rutin, mengembangkan sistem penghargaan yang lebih adil dan merata, serta membangun mekanisme formal (*briefing*, forum diskusi) untuk menampung ide dan inovasi karyawan tanpa mengabaikan penguatan koordinasi antarbagian dan fasilitas operasional. Karyawan diharapkan mempertahankan kerja sama tim, kedisiplinan, dan ketelitian yang telah berjalan positif sembari lebih proaktif mengembangkan kompetensi diri. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas kajian dengan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas jumlah informan agar diperoleh temuan yang lebih komprehensif.

5. DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). New York: Pearson Education.

Schein, E. H. (2017). Organizational Culture and Leadership (5th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Sinungan, M. (2018). Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sumartik, M., Fauziyah, N., & Wahyudi, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. Sidoarjo: Umsida Press.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., & Putra, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Darmansah, T., dkk. (2024). Analisis Teoritis tentang Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan, 1(3), 78–83.

Rohman, A. A., dkk. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Syntax Admiration, 4(1), 117–124. https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527

Sahir, S. H., dkk. (2021). *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Santiani, dkk. (2025). *Analisis SWOT*. Deli Serdang: PT Mifandy Mandiri Digital.

Sri Utaminingsih, dkk. (2026). *Penguatan Budaya Organisasi dalam Mendukung Work-Life Balance dan Kesehatan Kerja*. Cilacap: PT Media Pustaka Indo.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sumartik, dkk. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Sidoarjo: Umsida Press.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

T. Darmansah, dkk. (2024). *Analisis Teoritis tentang Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan, 1(3), 78–83. https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/484