**AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen**
Volume 4, Number 2 November 2026, pp. 230-237
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.959

# Analisis Pendekatan Kepuasan Kerja Dalam Mendorong Aspek Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Guna Abdi Wicaksono di Tangerang Selatan

**Ahmad Arya[1*], Muhamad Guruh[2]**

[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

**ARTICLE INFO**

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

**Keywords:**
Job Satisfaction, Work Productivity, Motivator Factors, Hygiene Factors

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the job satisfaction approach in promoting employee work productivity at PT Guna Abdi Wicaksono, South Tangerang, a company engaged in pharmaceutical distribution. This research employed a descriptive qualitative approach, with data collected through observations, interviews with one key informant (the Director) and four employee informants, as well as documentation. The findings indicate that job satisfaction is influenced by motivator factors, including the work itself, responsibility, recognition, achievement, and personal growth, as well as hygiene factors, including work relationships, compensation, working conditions, and company policies. The findings further reveal that motivator factors, particularly recognition of work performance and opportunities for career development, still require improvement, while hygiene factors have generally supported the creation of job satisfaction. These conditions contribute to employee work productivity, as reflected in satisfactory levels of work quantity, work quality, and timeliness, although administrative constraints and delays are still encountered during periods of increased workload. Therefore, this study recommends that the company strengthen its employee recognition system, provide more equitable opportunities for competency development, and enhance internal communication to foster higher job satisfaction and improve employee work productivity.*

**Kata Kunci:**
Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Faktor Motivator, Faktor Hygiene

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendekatan kepuasan kerja dalam mendorong aspek produktivitas kerja karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono di Tangerang Selatan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi farmasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara terhadap 1 key informan (Direktur) dan 4 informan karyawan, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang meliputi pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan, pencapaian, dan pengembangan pribadi, serta faktor hygiene yang meliputi hubungan kerja, kompensasi, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Faktor motivator, khususnya pengakuan atas hasil kerja dan kesempatan pengembangan karier, masih memerlukan peningkatan, sedangkan faktor hygiene secara umum telah mendukung terciptanya kepuasan kerja. Kondisi tersebut berperan dalam mendorong produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu yang tergolong baik, meskipun masih ditemukan kendala administratif dan keterlambatan pada saat beban kerja meningkat. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan meningkatkan sistem penghargaan, memberikan kesempatan pengembangan kompetensi yang lebih merata, serta memperkuat komunikasi internal guna menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik dan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

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: ahmadarya.221010500525@mhs.unpam.ac.id

## 1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi modern, kepuasan kerja dipandang sebagai cerminan kondisi psikologis, emosional, dan sosial karyawan yang membentuk cara mereka menyikapi tanggung jawab pekerjaan. Kepuasan ini memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas, yang dalam penelitian ini tidak hanya dilihat sebagai angka output, melainkan kualitas, efisiensi, dan kemampuan optimalisasi sumber daya. PT Guna Abdi Wicaksono, yang bergerak di bidang distribusi dan logistik farmasi, memiliki tekanan kerja tinggi terkait akurasi dan regulasi. Pengamatan awal menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan pengalaman riil karyawan, yang dipengaruhi oleh lingkungan fisik gudang yang belum optimal, koordinasi tim yang cenderung individualis, serta pola supervisi yang lebih banyak memberikan umpan balik hanya saat terjadi kesalahan.

Secara teoretis, teori dua faktor Herzberg sebagaimana diuraikan oleh Indrasari (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik (motivator) yang mencakup pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan, pencapaian, dan pengembangan pribadi, serta faktor ekstrinsik (hygiene) yang meliputi hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kompensasi, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Rendahnya inisiatif dan ketidakkonsistenan kualitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas di perusahaan ini memerlukan pemahaman mendalam dari sisi manusiawi, sehingga penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memotret secara utuh bagaimana karyawan memaknai pengalaman kerja mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa kesenjangan pada aspek pengakuan atas hasil kerja, kesempatan pengembangan karier, koordinasi antarbagian, dan ketepatan penyelesaian pekerjaan pada saat volume pesanan meningkat. Produktivitas kerja karyawan, yang menurut Kamuli dalam Mahawati dkk. (2021) diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu, dipengaruhi oleh sejauh mana kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik karyawan terpenuhi. Apabila kepuasan kerja tidak diperhatikan secara optimal, kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada: (1) kondisi kepuasan kerja karyawan berdasarkan faktor intrinsik; (2) kondisi kepuasan kerja karyawan berdasarkan faktor ekstrinsik; (3) kondisi produktivitas kerja karyawan yang meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu; serta (4) bagaimana kepuasan kerja mendorong produktivitas kerja karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis keempat aspek tersebut, sehingga dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan, serta menjadi referensi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada perusahaan distribusi dan logistik farmasi.

**Tabel 1. Ringkasan Fenomena Awal Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono**

| No | Aspek | Kondisi Ideal | Kondisi Riil di Lapangan |
|---|---|---|---|
| 1 | Pekerjaan itu sendiri & tanggung jawab | Pekerjaan memberikan tantangan positif dan sesuai kemampuan | Tekanan kerja cukup tinggi dan aktivitas cenderung berulang sehingga sebagian karyawan jenuh |
| 2 | Pengakuan & pencapaian | Perusahaan memberikan apresiasi terbuka atas hasil kerja | Apresiasi terhadap hasil kerja dirasakan belum sepenuhnya optimal |
| 3 | Pengembangan pribadi | Kesempatan pelatihan merata bagi seluruh karyawan | Kesempatan pelatihan dan pengembangan karier belum merata |
| 4 | Hubungan kerja, kompensasi & kondisi kerja | Komunikasi lancar, kompensasi sesuai beban kerja, fasilitas memadai | Koordinasi antarbagian dan fasilitas operasional masih perlu ditingkatkan |
| 5 | Kuantitas, kualitas & ketepatan waktu kerja | Target harian tercapai, minim kesalahan, tepat waktu | Target belum selalu tercapai saat volume tinggi; masih ada kesalahan administratif dan keterlambatan |

Sumber: Hasil Observasi Awal di PT Guna Abdi Wicaksono, 2026

Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan perusahaan dan pengalaman aktual karyawan, baik pada aspek intrinsik maupun ekstrinsik kepuasan kerja. Kesenjangan tersebut juga terlihat pada pencapaian produktivitas, khususnya ketika perusahaan menghadapi peningkatan volume pekerjaan. Permasalahan ini menunjukkan perlunya pemahaman yang

lebih mendalam mengenai bagaimana karyawan memaknai kepuasan terhadap pekerjaan, pengakuan, kesempatan pengembangan, hubungan kerja, kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja, serta bagaimana pengalaman tersebut berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Meskipun teori dua faktor Herzberg telah memberikan landasan untuk memahami pembentuk kepuasan kerja, kondisi empiris pada perusahaan distribusi dan logistik farmasi memiliki karakteristik tersendiri yang perlu ditelusuri melalui pengalaman langsung para karyawan (Indrasari, 2017; Mahawati et al., 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis kepuasan kerja dalam mendorong produktivitas karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono di Tangerang Selatan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepuasan kerja berdasarkan faktor intrinsik, menganalisis kepuasan kerja berdasarkan faktor ekstrinsik, mengidentifikasi kondisi produktivitas karyawan berdasarkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu, serta memahami bagaimana kepuasan kerja berperan dalam mendukung produktivitas karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif agar dapat menggali pengalaman, pandangan, dan pemaknaan karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang mereka hadapi. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran empiris dan rekomendasi bagi perusahaan dalam memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif melalui strategi studi kasus (case study). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami makna dan pengalaman subjektif karyawan mengenai bagaimana kepuasan kerja berperan dalam mendorong produktivitas kerja mereka di lingkungan PT Guna Abdi Wicaksono Cabang Tangerang Selatan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik farmasi.

Subjek penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling, terdiri atas satu orang informan kunci (key informant), yaitu Direktur perusahaan, dan empat orang informan utama dari bagian operasional dengan masa kerja minimal satu tahun, meliputi bagian administrasi keuangan, asisten apoteker, kolektor, dan staf gudang.

**Tabel 2. Informan Penelitian**

| No | Kode | Nama/Jabatan | Pendidikan | Lama Bekerja | Metode |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | KI | Mulyanto (Direktur) | S1 Akutansi | 26 Tahun | Wawancara |
| 2 | I1 | Administrasi Keuangan | SMA | 29 Tahun | Wawancara |
| 3 | I2 | Asisten Apoteker | D3 Farmasi | 2 Tahun | Wawancara |
| 4 | I3 | Kolektor | SMK | 1 Tahun | Wawancara |
| 5 | I4 | Staff Gudang | SMK | 3 Tahun | Wawancara |

Sumber: Data Penelitian, 2026

Data dikumpulkan melalui empat teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi langsung, dokumentasi, dan studi pustaka. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama (human instrument) yang melakukan pengumpulan data, observasi, wawancara, serta interpretasi data secara langsung di lapangan. Analisis data mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman melalui empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, yang dilengkapi dengan analisis SWOT untuk merumuskan strategi peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja berdasarkan faktor internal dan eksternal perusahaan.

Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara antara informan utama dan informan kunci untuk melihat konsistensi informasi, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi agar data yang diperoleh lebih kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

PT Guna Abdi Wicaksono merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan logistik farmasi di Tangerang Selatan, dengan aktivitas operasional yang menuntut akurasi tinggi dan kepatuhan terhadap regulasi. Berdasarkan hasil wawancara terhadap satu key informant dan empat informan utama,

diperoleh temuan bahwa secara umum karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik, ditunjukkan oleh hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, sistem kompensasi yang dianggap cukup sesuai, kesempatan mengikuti pelatihan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas.

Dibandingkan dengan teori dua faktor Herzberg, sebagian besar faktor hygiene telah terpenuhi dengan baik, sehingga tingkat ketidakpuasan kerja relatif rendah. Sementara itu, pada faktor motivator, indikator tanggung jawab, pencapaian, dan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan sudah berjalan cukup baik, namun indikator pengakuan (recognition) dan pengembangan karier masih memerlukan peningkatan. Dari sisi produktivitas, sebagian besar informan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan, menjaga kualitas hasil kerja, serta berupaya mencapai target yang telah ditentukan.

**a. Pelaksanaan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono**

Kepuasan kerja karyawan dianalisis berdasarkan faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (hygiene) menurut teori dua faktor Herzberg. Ringkasan tanggapan key informant dan keempat informan utama disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Wawancara tentang Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono**

| Unsur | Key Informan (Direktur) | Informan 1 (Adm. Keuangan) | Informan 2 (Asisten Apoteker) | Informan 3 (Kolektor) | Informan 4 (Staff Gudang) |
|---|---|---|---|---|---|
| Pekerjaan Itu Sendiri & Tanggung Jawab | Menekankan ketepatan waktu pengiriman, pembuatan faktur, dan pelayanan yang cepat dan benar sebagai standar kerja utama. | Data transaksi harus diselesaikan setiap hari dengan teliti dan tepat waktu karena dianggap kewajiban penting bagi perusahaan. | Mengawasi keluar-masuk obat melalui pengecekan nomor batch dan tanggal kedaluwarsa; tugas ini memberikan rasa pencapaian yang memuaskan. | Bekerja sesuai target penagihan dan membantu bagian sales agar targetnya tercapai, sehingga berusaha semaksimal mungkin. | Mendahuluka n barang yang mendekati tanggal kedaluwarsa sesuai SOP BPOM; terkadang menjadi beban saat nomor batch berbeda. |
| Pengakuan & Pencapaian | Memberikan komisi atas pencapaian target serta pelatihan/produc t knowledge dari supplier sebagai bentuk apresiasi formal maupun informal. | Apresiasi berupa ucapan dan kepercayaan menangani pekerjaan tertentu; dirasakan lebih sebagai tanggung jawab daripada penghargaa n khusus. | Diberi insentif bulanan yang menjadi penyemangat kerja, serta dilibatkan langsung dalam pengadaan alat kesehatan karena keahliannya dibutuhkan. | Merasa sangat senang ketika tim berhasil mencatatkan zero outstanding (tanpa tunggakan) pada akhir bulan. | Apresiasi non-finansial berupa pengakuan bahwa tingkat kesalahan kerja selama ini minim dan seluruh proses terpantau aman. |
| Pengembanga n Pribadi | Menyediakan pelatihan CDOB dari PBF setiap bulan serta jenjang karier yang jelas mengikuti dinamika regulasi farmasi. | Diberi kesempatan mengikuti seminar dan kebebasan menerapkan pengetahua n baru dalam | Perusahaan memfasilitasi izin mengikuti seminar BPOM serta perpanjangan STR; jalur pengembangan karier dinilai | Belum banyak mendapat pelatihan khusus seperti manajemen risiko atau teknik negosiasi | Mendapat pengenalan lokasi penyimpanan obat di awal kerja, namun belum ada pelatihan lanjutan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | pekerjaan sehari-hari. | jelas dan terukur. | terkait tugas penagihan. | seperti sistem digital. |
| Hubungan Kerja & Komunikasi | Menilai komunikasi antar divisi berjalan lancar tanpa kendala berarti, dengan penekanan pada ketepatan kerja tiap bagian. | Koordinasi dengan bagian lain berjalan cukup baik selama proses penyusunan dan penyerahan laporan keuangan. | Komunikasi dengan gudang dan pengiriman berjalan sangat baik dan lancar, termasuk koordinasi pengecekan CCTV bila ada selisih barang. | Tetap menjaga komunikasi dengan gudang dan keuangan, termasuk membantu cross-check jika terjadi kesalahan cetak faktur. | Melakukan komunikasi ulang dengan bagian administrasi untuk menyesuaikan data komputer dengan stok fisik bila terjadi selisih. |
| Kompensasi & Jaminan Kesejahteraan | Memberikan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan untuk mengantisipasi risiko kerja staf lapangan. | Menikmati pekerjaan dari hati sehingga volume kerja yang tinggi tidak dirasakan sebagai beban maupun tekanan kompensasi. | Tunjangan keprofesionala n mulai dibahas seiring rencana pengadaan alat kesehatan; secara umum sudah dirasa memuaskan. | Menilai upah dan tunjangan risiko lapangan sudah sepadan, meski berharap masih ada peningkatan ke depannya. | Menilai upah pokok, lembur, dan jaminan kesehatan telah sesuai prosedur dan diatur dengan aman oleh perusahaan. |
| Kondisi Kerja & Kebijakan Perusahaan | Suhu gudang dijaga ketat sesuai standar CDOB dan sistem diperbarui berkala untuk menjaga kecepatan serta akurasi data. | Volume dokumen cukup banyak namun sudah terbiasa dikerjakan sesuai jadwal berkat pembagian waktu yang baik. | Fasilitas ruang prekursor dan ruang bersuhu terkendali sangat membantu, namun area gudang dinilai perlu diperluas karena kapasitas penuh. | Kendaraan operasional menggunaka n motor pribadi dengan kendala minor seperti ban bocor; volume kunjungan harian bervariasi. | Suhu gudang dipantau ketat sesuai standar Kemenkes, dan penyusunan barang mengikuti batas maksimal tumpukan agar kemasan tidak rusak. |

Sumber: Hasil Wawancara Penelitian, 2026

**b. Kondisi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono**

Produktivitas kerja karyawan dianalisis melalui tiga indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Ringkasan tanggapan informan mengenai ketiga indikator tersebut disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Wawancara tentang Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono**

| Indikator | Key Informan (Direktur) | Informan 1 (Adm. Keuangan) | Informan 2 (Asisten Apoteker) | Informan 3 (Kolektor) | Informan 4 (Staff Gudang) |
|---|---|---|---|---|---|
| Kuantitas Kerja | Pencapaian diukur dari target harian yang dievaluasi setiap hari; | Volume laporan keuangan cukup banyak namun sudah | Validasi dokumen diprioritaskan berdasarkan permintaan | Jumlah setoran harian bervariasi, namun minimal | Jumlah barang yang ditangani bersifat acak karena tergantung |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | saat volume order melonjak, kebijakan perusahaan adalah "sehari beres". | terbiasa diselesaikan sesuai target yang ditentukan manajemen. | Cito (segera) dari salesman agar pengiriman tidak terlambat. | penagihan sekitar satu juta rupiah sudah memenuhi standar target. | kedatangan, namun penyusunan tetap mengikuti batas maksimal yang ditentukan. |
| Kualitas Kerja | Kesalahan yang terjadi umumnya bersifat manusiawi seperti salah input atau salah kirim barang, dipantau melalui CCTV dan sistem pengecekan. | Setiap laporan dicek ulang dan dicocokkan dengan dokumen pendukung sebelum diserahkan agar bebas dari kesalahan. | Mengutamakan ketelitian dalam mengecek nomor batch dan kondisi fisik barang sebelum disalurkan ke pelanggan. | Masalah administrasi atau ketidaktelitian dokumen membuat pekerjaan harus dikerjakan dua kali. | Data di komputer selalu dicocokkan dengan stok fisik; jika ada selisih nomor batch, dilakukan pengecekan ulang. |
| Ketepatan Waktu | Perusahaan tidak menerapkan sistem shift; kerja disesuaikan dengan volume pesanan yang masuk pada hari itu. | Output kerja harian sudah sejalan dengan standar kapasitas yang ditentukan manajemen meski pekerjaan terkadang dikejar tenggat waktu. | Strategi validasi dilakukan secara teliti dan tidak terburu-buru meski pengirim menunggu, agar tidak terjadi kesalahan pengiriman. | Penagihan terus diusahakan agar setoran harian tetap stabil dan sesuai target yang ditentukan. | Barang dengan volume besar dijadwalkan datang pagi hari sebelum jam operasional agar tidak memerlukan kerja lembur. |

Sumber: Hasil Wawancara Penelitian, 2026

**Pembahasan**

Pembahasan berikut menguraikan hasil analisis mengenai kepuasan kerja berdasarkan faktor intrinsik dan ekstrinsik, kondisi produktivitas kerja karyawan, hasil analisis SWOT, serta keterkaitan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono.

**Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Intrinsik**

Kepuasan kerja karyawan PT Guna Abdi Wicaksono ditinjau dari faktor intrinsik menunjukkan kondisi yang relatif baik. Pada indikator pekerjaan itu sendiri, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang dijalankan sudah sesuai dengan tugas dan kemampuan yang dimiliki, sehingga menimbulkan rasa bangga terhadap peran mereka dalam mendukung proses distribusi farmasi. Pada indikator tanggung jawab, karyawan diberi kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas masing-masing, yang mendorong rasa memiliki dan meningkatkan komitmen kerja.

Pada indikator pengakuan, karyawan merasa senang ketika hasil kerja mereka mendapatkan apresiasi dari atasan, meskipun bentuk apresiasi tersebut dirasakan belum sepenuhnya optimal. Pada indikator pencapaian, karyawan merasa puas ketika mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sementara pada indikator pengembangan pribadi, sebagian karyawan masih mengharapkan pelatihan yang lebih terstruktur guna mendukung pengembangan karier di masa mendatang. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Yashika dan Pusporini (2024) yang menunjukkan bahwa aspek internal pekerjaan turut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

**Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Ekstrinsik**

Selain faktor intrinsik, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik yang meliputi hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, kompensasi, kondisi kerja, serta kebijakan dan administrasi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja antar karyawan terjalin

dengan baik dan saling membantu, sementara atasan dinilai memberikan arahan dan pengawasan yang cukup baik. Pada indikator kompensasi, sebagian besar karyawan menilai kompensasi sudah sesuai ketentuan yang berlaku, meskipun sebagian masih mengharapkan peningkatan yang sejalan dengan beban kerja.

Kondisi kerja dan fasilitas operasional dinilai cukup mendukung, meskipun masih terdapat kendala yang perlu diperbaiki, sedangkan kebijakan dan administrasi perusahaan dinilai cukup jelas sehingga membantu menciptakan keteraturan kerja. Secara keseluruhan, faktor ekstrinsik berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja yang mendukung tingkat kepuasan kerja karyawan, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian Bungan dan Lies (2024) pada konteks perusahaan jasa transportasi.

**Kondisi Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja karyawan dianalisis melalui tiga indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Pada indikator kuantitas kerja, karyawan pada umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meskipun pada kondisi volume pesanan meningkat, target harian belum selalu tercapai secara optimal. Pada indikator kualitas kerja, karyawan berupaya bekerja teliti sesuai standar operasional, namun masih ditemukan beberapa kesalahan administratif dan ketidaksesuaian data yang perlu diperbaiki.

Pada indikator ketepatan waktu, sebagian besar pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal, meskipun pada waktu tertentu masih terjadi keterlambatan akibat tingginya aktivitas operasional dan koordinasi antarbagian yang belum optimal. Hasil ini konsisten dengan temuan Hanan (2025) dan Pratama (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi berkontribusi signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan pada perusahaan yang memiliki aktivitas operasional tinggi.

**Analisis SWOT**

Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kepuasan kerja dalam mendorong produktivitas kerja di PT Guna Abdi Wicaksono. Kekuatan (strengths) perusahaan meliputi hubungan kerja yang harmonis antarkaryawan, dukungan atasan yang baik, dan rasa tanggung jawab kerja yang tinggi. Kelemahan (weaknesses) meliputi program pengembangan karyawan yang masih terbatas, beban kerja yang meningkat pada periode tertentu, serta kesalahan administrasi dalam operasional gudang.

Peluang (opportunities) perusahaan meliputi perkembangan industri distribusi farmasi, pemanfaatan teknologi digital, dan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, sedangkan ancaman (threats) meliputi persaingan industri distribusi farmasi yang ketat, tuntutan ketepatan pengiriman, dan risiko turnover karyawan. Berdasarkan pemetaan tersebut, strategi SO diarahkan pada optimalisasi hubungan kerja untuk mendukung pengembangan kompetensi, strategi WO diarahkan pada penyelenggaraan pelatihan terstruktur dan pemanfaatan teknologi digital, strategi ST diarahkan pada penguatan komunikasi dan kerja sama tim, dan strategi WT diarahkan pada perbaikan sistem administrasi serta pemberian penghargaan berbasis kinerja.

**Analisis Pendekatan Kepuasan Kerja dalam Mendorong Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja. Ketika karyawan memperoleh pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, hubungan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, serta kondisi kerja yang nyaman, karyawan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Peningkatan motivasi tersebut tercermin pada kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target (kuantitas kerja), bekerja lebih teliti dan akurat (kualitas kerja), serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (ketepatan waktu).

Sebaliknya, kepuasan kerja yang belum terpenuhi secara optimal dapat memengaruhi semangat kerja dan pencapaian target perusahaan. Temuan ini memperkuat pandangan Sedarmayanti (2011) bahwa produktivitas merupakan sikap mental untuk melakukan perbaikan berkelanjutan, serta sejalan dengan penelitian Indyra dkk. (2026) dan Keyla dkk. (2023) yang menegaskan keterkaitan positif antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan pada berbagai konteks organisasi.

## 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas kerja karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono. Faktor motivator, yang meliputi pekerjaan yang sesuai kemampuan, tanggung jawab, dan pencapaian, telah memberikan kepuasan bagi sebagian besar karyawan, meskipun aspek pengakuan dan pengembangan karier masih memerlukan perhatian. Faktor hygiene, seperti hubungan kerja, kompensasi, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, secara umum telah berjalan cukup baik sehingga mampu mengurangi ketidakpuasan kerja, walaupun sistem penghargaan dan komunikasi internal masih perlu dievaluasi. Produktivitas kerja karyawan secara umum menunjukkan kondisi yang cukup baik, meskipun pada periode beban kerja tinggi masih ditemukan

keterlambatan dan kesalahan administrasi. Secara keseluruhan, semakin baik tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula dorongan bagi mereka untuk bekerja secara produktif.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem penghargaan atas kontribusi karyawan, memberikan kesempatan pengembangan kompetensi yang lebih merata melalui pelatihan terstruktur, serta meningkatkan komunikasi internal dan koordinasi antarbagian guna mendukung kelancaran operasional. Perusahaan juga disarankan mengevaluasi pembagian beban kerja dan memperbaiki sistem administrasi operasional agar kesalahan dan keterlambatan dapat diminimalkan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan employee engagement, serta mempertimbangkan pendekatan mixed methods dengan jumlah informan yang lebih luas agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

Bungan, & Lies. (2024). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit Sarana Depo Kereta Bandung. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(2), 798–805. https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/84653

Hanan. (2025). Analisa Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Beema Boga Arta di Kota Tangerang Selatan. *JPTM: Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin, 1*(2), 333–343. https://repository.unpam.ac.id/18749/7/JURNAL.pdf

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.

Indyra, dkk. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia: Makna Kepuasan Kerja dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 3*(3), 624–628. https://doi.org/10.62017/jemb

Keyla, dkk. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ. *SANTRI: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam, 1*(5), 44–57. https://doi.org/10.61132/santri.v1i5%20Oktober.43

Mahawati, E., dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.

Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT Jaya Sentra Metal. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 12*(2), 360–370.

Rangkuti, F. (2018). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.

Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Sunardi, D., & Salamudin, A. (2024). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Tahu Pada Pabrik Tahu Dadang Ogut di Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1*(4), 2241–2251. https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

Ulfa, N. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Bupati Bagian Ekonomi dan Sumber Daya Alam Kab. Aceh Singkil. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 2*(1), 118–127. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.494

Yashika, & Pusporini. (2024). Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Harmoni Reka Cipta Tangerang Selatan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 4*(2), 55–68. https://doi.org/10.61132/maeswara.v4i2.2529