AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2, November 2026, pp. 470-481
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.964

Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wicaksono Tangerang Selatan

Rima Handayani [1*], Andi Khaidir Affandy [2], Asep Sulaeman [3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Received August 12, 2026
Revised September 15, 2026
Accepted October 13, 2026
Available online November 07, 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 Guna Abdi Wicaksono. 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 Guna Abdi Wicaksono has 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 Guna Abdi Wicaksono and 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 Guna Abdi Wicaksono. 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 Guna Abdi Wicaksono telah 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 Guna Abdi Wicaksono dan 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)

1. PENDAHULUAN

Di tengah persaingan global yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu utama keberhasilan organisasi. Perusahaan dituntut memiliki tenaga kerja yang tidak hanya menguasai kompetensi teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja, kemajuan

*Corresponding author.
E-mail: andikhaidr2004@gmail.com (Andi Khaidir Affandy)

teknologi, dan kompleksitas tuntutan operasional. Dalam konteks ini, budaya organisasi berperan sebagai landasan yang membentuk perilaku, sikap, dan pola kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berbagai perusahaan global seperti Amazon, Toyota, dan Microsoft telah menjadikan budaya organisasi sebagai instrumen strategis untuk mendorong produktivitas, mutu layanan, dan loyalitas karyawan.

Industri distribusi obat-obatan merupakan sektor yang diatur ketat oleh regulasi pemerintah, di antaranya Peraturan Menteri Kesehatan No. 24 Tahun 2021 tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Obat, Peraturan BPOM No. 6 Tahun 2020 tentang Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB), serta Peraturan Menteri Perdagangan No. 24 Tahun 2021 tentang Distribusi Barang. Ketiga regulasi tersebut mewajibkan perusahaan menerapkan sistem manajemen mutu, SOP yang ketat, serta budaya kerja yang disiplin, teliti, dan bertanggung jawab mengingat kesalahan sekecil apa pun dalam distribusi obat dapat berdampak langsung pada layanan kesehatan masyarakat.

PT Guna Abdi Wicaksono, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan distribusi obat-obatan di wilayah Jabodetabek dan Serang, menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawan di tengah tingginya permintaan distribusi. Data penjualan periode Januari–Maret 2026 menunjukkan tren penurunan yang konsisten dan belum mencapai target bulanan: realisasi Januari hanya mencapai 59,07%, Februari 56,30%, dan Maret 55,31% dari target. Kesenjangan ini mengindikasikan adanya persoalan pada faktor internal perusahaan, salah satunya diduga terkait dengan budaya organisasi.

Produktivitas kerja pada pennelitian ini adalah kondisi yang ingin dipahami peningkatannya pada PT Guna Abdi Wicaksono. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. (Hasibuan dalam N. R. Silaen. 2022). Observasi awal terhadap produktivitas kerja karyawan, yang diukur menggunakan enam indikator produktivitas menurut Sutrisna (dalam N. R. Silaen, 2022) yaitu kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi menemukan sejumlah kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi riil di lapangan. Kemampuan karyawan baru masih belum merata dan memerlukan pendampingan intensif; hasil kerja tergolong stabil namun mengalami keterlambatan pada periode permintaan tinggi; semangat kerja bersifat fluktuatif dan dipengaruhi beban kerja serta kondisi pribadi; pengembangan diri belum membudaya, tercermin dari rendahnya partisipasi pelatihan dan lambatnya adaptasi teknologi; mutu kerja relatif stabil meski masih terjadi kesalahan; serta efisiensi kerja belum optimal akibat adanya idle time dan keterlambatan memulai pekerjaan.

Salah satu penyebab kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil observasi peneliti menyimpulkan dikarenakan budaya organisasi yang belum tersistem dan terstruktur. Budaya organisasi merupakan seperangkat norma, nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang disepakati bersama sebagai pedoman aktivitas organisasi, baik untuk kepentingan internal maupun eksternal (Sumartik, dkk., 2022). Berikut adalah temuan observasi terhadap budaya organisasi menggunakan tujuh dimensi Robbins & Judge dalam Abdul Rohman dkk.(2023) inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan mengungkap bahwa sebagian besar dimensi belum berjalan sesuai kondisi ideal. Karyawan cenderung pasif dan kurang berinisiatif dalam berinovasi karena pola kerja yang masih top-down dan kekhawatiran akan kesalahan; orientasi hasil masih berfokus pada proses ketimbang pencapaian target; keagresifan atau semangat kompetitif tergolong rendah akibat sistem penghargaan yang belum optimal; serta kemantapan organisasi menunjukkan adaptasi teknologi yang lambat. Di sisi lain, orientasi tim menunjukkan hasil yang relatif baik, tercermin dari koordinasi antar-divisi (gudang, pengiriman, administrasi, *sales*) yang sudah cukup efektif dan terintegrasi, sementara orientasi pada orang menunjukkan perhatian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan meski masih terdapat keluhan terkait kebijakan.

Penelitian ini penting dilakukan karena sektor distribusi farmasi sangat sensitif terhadap ketepatan dan akurasi kerja. Penurunan pencapaian target penjualan selama tiga bulan berturut-turut mengindikasikan adanya persoalan mendasar pada budaya kerja internal yang, jika dibiarkan, berisiko menurunkan kredibilitas perusahaan sebagai mitra dalam rantai pasok kesehatan yang diatur ketat oleh regulasi seperti CDOB. Di sisi lain, kajian budaya organisasi selama ini lebih banyak berfokus pada sektor manufaktur atau jasa umum, sementara penelitian pada perusahaan distribusi farmasi masih terbatas. Kesenjangan inilah yang mendasari perlunya penelitian ini, baik sebagai kontribusi teoretis bagi literatur budaya organisasi di sektor farmasi, maupun sebagai bahan evaluasi praktis bagi manajemen PT Guna Abdi Wicaksono.

Kondisi tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan (gap) antara teori budaya organisasi yang menyatakan bahwa budaya kuat berperan penting dalam mendorong produktivitas (Robbins, dalam Rohman dkk., 2023) dengan realitas di lapangan, yang diperkuat oleh temuan penelitian terdahulu (T. Darmansah dkk., 2024; Novina & Ari, 2024) bahwa ketidaksesuaian penerapan budaya organisasi dapat

menurunkan motivasi, menambah kesalahan kerja, menghambat koordinasi, serta menurunkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya mengkaji budaya organisasi pada sektor jasa, manufaktur, atau pendidikan (Mardiana & Artisti, 2025; Gunawan, dkk., 2024; Jismin, dkk., 2022), penelitian ini memberikan kontribusi dengan menggali secara langsung praktik budaya organisasi pada perusahaan distribusi dan logistik farmasi sektor yang menuntut kepatuhan regulasi ketat (CDOB dan standar mutu obat) sekaligus koordinasi lintas divisi yang kompleks. Penelitian ini juga memperkaya kajian Qothrunnada, dkk. (2026) yang menyimpulkan kerja sama tim, orientasi hasil, dan budaya inovasi sebagai pilar produktivitas organisasi secara umum, dengan menunjukkan secara empiris bagaimana ketiga pilar tersebut berjalan dalam konteks nyata satu perusahaan distribusi farmasi di Tangerang Selatan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan sejenis maupun penelitian selanjutnya dalam memahami peran budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada sektor distribusi kesehatan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono, sekaligus mengidentifikasi indikator budaya organisasi yang paling dominan dalam mendukung pencapaian produktivitas kerja yang optimal di perusahaan distribusi farmasi tersebut.

Penelitian ini memfokuskan diri pada dua rumusan masalah: (1) bagaimana analisis budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono di Tangerang Selatan, dan (2) apa indikator yang mendukung budaya organisasi dalam menyesuaikan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jawaban atas kedua fokus tersebut, dengan menggunakan kerangka tujuh indikator budaya organisasi menurut Robbins dalam Abdul Rohman, dkk. (2023) inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan serta enam indikator produktivitas kerja menurut Sutrisna dalam N. R. Silaen (2022): kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif dimaknai sebagai penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian secara holistik melalui deskripsi kata-kata dan bahasa pada konteks alamiah (Moleong dalam Fattah Nasution, 2023). Pendekatan ini dipilih karena dianggap relevan untuk mengungkap hubungan mendalam antara budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan tanpa melakukan intervensi atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan di PT Guna Abdi Wicaksono, Jl. Villa Pamulang CD 6/3, Pondok Benda, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, pada periode penelitian November – Juli 2026. Subjek penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2023), sehingga diperoleh tujuh informan yang terdiri atas satu informan kunci (Direktur) dan enam informan pendukung dari divisi administrasi dan keuangan, logistik dan gudang, apoteker penanggung jawab, asisten apoteker, pemasaran, serta kolektor. Profil informan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Masa Kerja	Status
1	Mulyanto	Direktur	26 Tahun	Informan Kunci
2	M. Nur	Kepala Gudang	23 Tahun	Informan Pendukung
3	Eti R.	Senior Administrasi dan Keuangan	26 Tahun	Informan Pendukung
4	Ismalia H. F.	Apoteker Penanggung Jawab	2 Tahun	Informan Pendukung
5	M. Bagus	Asisten Apoteker	2 Tahun	Informan Pendukung
6	Boy K.	Senior Pemasaran	23 Tahun	Informan Pendukung
7	Oki	Senior Pemasaran dan Kolektor	7 Tahun	Informan Pendukung

Sumber: Data Karyawan PT Guna Abdi Wicaksono, 2026.

Instrumen penelitian diartikan sebagai alat pengumpul data (Benny, dkk., 2022; S. H. Sahir, 2021). Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri bertindak sebagai instrumen utama yang mengumpulkan informasi dengan turun langsung ke lapangan menemui narasumber. Data yang dikumpulkan bukan berupa angka, melainkan berasal dari pengamatan, naskah wawancara, catatan lapangan, dan dokumen. Alat bantu

yang digunakan penulis meliputi telepon genggam, Kamera, Ballpoint dan naskah wawancara sertta instrument pedoman observasi, wawancara, dokmentasi dan triangulasi.

Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu 1) Data Primer diperoleh langsung dari subjek/objek penelitian melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi lapangan. 2) Data Sekunder diperoleh tidak langsung dari artikel jurnal, publikasi pemerintah, buku, dan catatan internal perusahaan. Data dikumpulkan melalui triangulasi teknik, yaitu observasi, wawancara, serta dokumentasi.

a. Observasi

Dalam melakukan observasi penulis menggunakan jenis observasi partisipatif dan terstruktur, dalam pelaksanaannya, peneliti melihat, mengamati, mencermati, dan merekam perilaku secara sistematis serta mengajukan beberapa pertanyaan sederhana pada karyawan dan direktur untuk menggali informasi awal. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2023: 203), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dengan dua proses terpenting yaitu pengamatan dan ingatan. Inti dari observasi adalah adanya perilaku yang tampak dan tujuan yang ingin dicapai, di mana perilaku tersebut dapat dilihat, didengar, dihitung, atau diukur. Menurut Sugiyono (2023: 205), jenis-jenis observasi terdiri atas observasi partisipatif, yaitu pengamat ikut serta dalam situasi yang diamati; observasi non-partisipatif, yaitu pengamat hanya mengamati dari sisi luar; observasi terstruktur, yaitu pengamat menggunakan daftar pertanyaan atau instrumen pengamatan yang telah disusun sebelumnya; serta observasi tidak terstruktur, yaitu pengamat mengamati perilaku atau fenomena tanpa menggunakan daftar pertanyaan atau instrumen yang disusun sebelumnya.

b. Wawancara

Menurut Esteberg dalam Sugiyono (2023: 305), wawancara merupakan percakapan yang terjadi antara dua orang, di mana salah satunya bertujuan menggali dan mendapatkan informasi untuk suatu tujuan tertentu. Dalam proses wawancara dimungkinkan terjadinya wawancara interaktif antara peneliti dan informan. Peneliti menggunakan pedoman wawancara bersifat umum yang mencantumkan isu-isu yang harus diliput, namun tidak menutup kemungkinan munculnya pertanyaan baru yang dapat mendukung kelengkapan data. Oleh karena itu, peneliti menggunakan jenis wawancara semi terstruktur bersifat *in-depth interview*, yang menurut Syamsuddin (2023: 93) dimulai dari isu yang tercakup dalam pedoman wawancara, di mana sekuensi pertanyaan tidak selalu sama pada tiap partisipan bergantung pada proses wawancara dan jawaban individu, namun pedoman wawancara tetap menjamin peneliti dapat mengumpulkan jenis data yang sama dari setiap partisipan.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono dalam B. Sudaryana dan H. R. Ricky. (2022: 165), dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data berupa foto, rekaman suara atau gambar kehidupan dari objek penelitian. Dengan demikian, peneliti mencari data dari berbagai sumber melalui buku kajian ilmiah, makalah, dan sumber lainnya yang mendukung peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya.Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari informan berbeda jabatan dan divisi untuk memperoleh sudut pandang yang lebih luas. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi pedoman wawancara yang disusun berdasarkan tujuh indikator budaya organisasi dan enam indikator produktivitas kerja, alat perekam suara, kamera, catatan lapangan, serta pedoman observasi, wawancara, dokumentas dan triangulasi.

Analisis data mengikuti model interaktif Sugiyono (2023) yang terdiri atas empat tahap: pengumpulan data, reduksi data (menyeleksi dan mengategorikan data sesuai indikator penelitian), penyajian data (dalam bentuk uraian deskriptif, tabel, dan kutipan wawancara), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Sebagai pelengkap, penelitian ini juga menerapkan analisis SWOT untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang memengaruhi upaya penguatan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

a. Pengumpulan Data

Pada tahap pertama, dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian. Data tersebut kemudian dikembangkan melalui penajaman data lewat pencarian data selanjutnya.

b. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, dan transformasi data yang diperoleh langsung dari lapangan, yang dilakukan sejak saat pengumpulan data berlangsung. Dengan demikian, reduksi data dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah

penelitian. Mereduksi data berarti merangkum dan memilih hal-hal yang pokok dari keseluruhan data yang terkumpul.

c. Penyajian Data

Penyajian data merupakan rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dapat dilanjutkan. Penyajian data dapat diperoleh dalam berbagai jenis, seperti jaringan kerja, keterkaitan kegiatan, atau tabel. Melalui penyajian data tersebut, data menjadi terorganisasi dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga semakin mudah dipahami.

d. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarahan dan sebab-akibat. Dari tahapan tersebut, diperoleh kesimpulan yang menjawab fokus penelitian mengenai Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono di Tangerang Selatan.

e. Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)

Analisis SWOT, menurut Santiani, dkk. (2025: 7), merupakan teknik perencanaan strategis yang digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang umumnya berkaitan dengan aktivitas proyek atau bisnis. SWOT merupakan akronim dari Strengths (kekuatan), Weaknesses (kelemahan), Opportunities (peluang), dan Threats (ancaman). Analisis ini didasarkan pada logika untuk memaksimalkan kekuatan dan peluang, sekaligus meminimalkan kelemahan dan ancaman secara bersamaan. Dalam proses pengambilan keputusan, diperlukan pertimbangan terhadap faktor internal yang mencakup kekuatan dan kelemahan, serta faktor eksternal yang mencakup peluang dan ancaman.

Keabsahan data diuji melalui empat kriteria menurut Sugiyono (2023), yaitu *credibility* (triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member check*), *transferability* (deskripsi konteks penelitian secara rinci), *dependability* (audit proses penelitian oleh dosen pembimbing), dan *confirmability* (pengecekan kesesuaian antara data wawancara, observasi, dan dokumentasi). Sugiyono menjelaskan bahwa uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi empat hal berikut.

a. Uji Credibility (Validitas Internal)

Uji credibility merupakan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif, yang antara lain dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check.

b. Uji Transferability (Validitas Eksternal)

Uji transferability merupakan uji keabsahan data yang berkaitan dengan tingkat ketepatgunaan atau kecocokan antara hasil penelitian dengan konteks di luar konteks penelitian tersebut.

c. Uji Dependability (Reliabilitas)

Dalam penelitian kualitatif, uji dependability dilakukan dengan melaksanakan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Hal ini penting karena sering terjadi peneliti tidak benar-benar melakukan proses penelitian ke lapangan, namun tetap dapat memberikan data — peneliti seperti ini perlu diuji dependabilitasnya. Apabila proses penelitian tidak dilakukan tetapi datanya ada, maka penelitian tersebut dianggap tidak reliabel atau tidak dependable. Oleh karena itu, pengujian dependability dilakukan dengan cara mengaudit keseluruhan proses penelitian, yang dilaksanakan oleh auditor independen atau pembimbing untuk mengaudit seluruh aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.

d. Uji Confirmability (Objektivitas)

Uji confirmability merupakan uji keabsahan data yang berkaitan dengan tingkat keberhasilan peneliti dalam memastikan bahwa temuan dan interpretasi penelitian merupakan cerminan dari kondisi dan konteks yang diteliti, bukan berdasarkan pengaruh subjektivitas peneliti semata.

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 2. 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 & 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: Diolah dari hasil wawancara 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.

Pembahasan

Analisis Budaya Organisasi

Secara umum, budaya organisasi di PT Guna Abdi Wicaksono telah 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 Guna Abdi Wicaksono, 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 Guna Abdi Wicaksono telah 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.

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 3. Ringkasan Analisis S.W.O.T Pada PT Guna Abdi Wicaksono

	***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.

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian Pada PT Guna Abdi Wicaksono, 2026.

Berdasarkan identifikasi faktor internal dan faktor eksternal yang memengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Guna Abdi Wicaksono, 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 Guna Abdi Wicaksono — 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.

4. PENUTUP

Budaya organisasi di PT Guna Abdi Wicaksono secara 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

Abdul Rohman A., dkk. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasaan Kerja Pegawai*. Jurnnal Sintax Dmiration. 4(1). 117-124. https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527

B. Sudaryana & H. R. Ricky. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Deepublish.

Daeli, dkk. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Tadbir Peradaban, 4(2), 404–419. https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482

Dian P., dkk. (2025). Kepemimpinan Efektif dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 3(5) 11-16. https://doi.org/10.5281/zenodo.17785923

Edwin P. A. (2023). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada KPKNL Kota Pekalongan*. Sains Jurnal Manajemen dan Bisnis. 16(1). 55-65. https://dx.doi.org/10.35448/jmb.v16i1.22716

Fattah Nasution, A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Harfa Creative.

Gabriella, L. P., dkk. (2022). *Evaluasi Penerapan Sistem Reward Berbasis Kinerja sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Malalayang Manado*. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum, 6(1), 213–222. https://ejournal.unsrat.ac.id

Gunawan, M. D. dkk. (2024). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Resinda Hotel Karawang. Kampus Akademik Publising: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, 2(7), 350-357. https://doi.org/10.61722/jiem.v2i7.1938

Hasanah, H., dkk. (2024). *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital, 1(2), 171–184. https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i2.121

Imam, F., dkk. (2025). *Budaya Mutu dan Keberlanjutan Kinerja: Sebuah Pendekatan Manajerial Modern*. Jurnal Kewirausahaan Cerdas dan Digital, 2(6), 1–21. https://doi.org/10.61132/jukerdi.v2i6.1030

Intan, P., & Mudji, K. (2025). *Analisis Dampak Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan di Perusahaan*. Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 3(1), 25–33. https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i1.1401

Jismin, J. dkk. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE), 1(2), 20-29. https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899

Linda M. A. L., dkk. (2024). *Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT. Mahavhira Lintas Raya*. Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah, 2(3), 276-286. https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i3.1233

M. Rifqi. (2026). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Journal of Business Economics and Management, 2(3), 2198–2210. https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem.992

Marbawi. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Aceh: Sefa Bumi Persada.

Mardiana, G., & Artisti, N. V. (2025). *Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Gamis Geulis (GG)*. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(6), 1104–1113. https://doi.org/10.56799/jceki.v4i6.11072

N. R. Silaen. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan).* Bandung: Widini Bhakti Persada Bandung.

Naura A. (2025). *Analisis Pentingnya Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Di PT. Citra Terang Abadi*. Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu, 3(8), 1-10. https://doi.org/10.59435/gjmi.v3i8.1710

Nirwani, S. D. V., dkk. (2026). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Wawancara, dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN 4 Regional 2 PKS Sawit Hulu*. Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), 5(1), 15358–15371. https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS

Novina, & Ari, A. (2024). *Dampak Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK), 4(2), 148–165. https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.283

Qothrunnada, dkk. (2026). *Budaya Organisasi sebagai Faktor Strategis dalam Meningkatkan Produktivitas dan Efektivitas Lingkungan Kerja*. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 5(2), 657–668. https://doi.org/10.30640/digital.v5i2.6759

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