ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.5, No.11, Oktober 2026

Analisis Produktivitas Kerja Di PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma Sumedang dan Subang

Kirey Desira Hernasari[1], Sukmayadi[2], Aa Kartiwa[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas Sebelas April, Indonesia
E-mail: kireydesira@gmail.com[1], sukmayadi@unsap.ac.id[2], aakartiwa.feb@unsap.ac.id[3]

Article History:
Received: 07 Agustus 2026
Revised: 20 September 2026
Accepted: 03 Oktober 2026

Keywords: *Produktivitas Kerja, Sumber Daya Manusia, Karyawan, Manajemen Produktivitas, Perusahaan Farmasi.*

Abstrak: *Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma sebagai perusahaan di bidang pemasaran dan distribusi produk farmasi perlu memastikan produktivitas karyawan tetap optimal agar mampu menghadapi persaingan bisnis. Penelitian ini bertujuan menganalisis produktivitas kerja karyawan pada PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma Cabang Bandung. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap lima informan yang terdiri atas Regional Sales Manager, Area Manager, dan Medical Representative. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tergolong baik berdasarkan dimensi kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Namun, aspek efisiensi waktu masih memerlukan perhatian karena penyelesaian pekerjaan tidak selalu sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan, motivasi, kerja sama tim, dan evaluasi kinerja berperan penting dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien, serta berorientasi pada pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kualitas kinerja individu,

efisiensi operasional, serta keberlangsungan dan daya saing perusahaan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang.

Industri farmasi merupakan salah satu sektor yang memiliki tingkat persaingan tinggi dan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan serta produk yang berkualitas kepada masyarakat. Kondisi tersebut mengharuskan setiap perusahaan farmasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan mampu bekerja secara produktif dalam mencapai target organisasi. Produktivitas kerja menjadi aspek penting karena berpengaruh terhadap efektivitas kegiatan pemasaran, kelancaran distribusi produk, kepuasan pelanggan, serta keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengembangkan kompetensi, meningkatkan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Produktivitas kerja tidak terbentuk secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan Standar Prosedur Operasional (SPO), disiplin kerja, pengawasan yang efektif, serta komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong peningkatan produktivitas. Karyawan yang memahami tugas, mematuhi prosedur kerja, serta memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian target organisasi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, lemahnya penerapan disiplin, rendahnya komitmen, dan kurang optimalnya pengawasan dapat menghambat pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu mengintegrasikan aspek kompetensi, motivasi, dan pengendalian kerja agar produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Salah satu perusahaan yang menghadapi tuntutan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja adalah PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pemasaran dan distribusi produk farmasi di Indonesia. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan mengandalkan peran karyawan, khususnya pada bagian pemasaran (*marketing*), sebagai ujung tombak dalam membangun hubungan dengan pelanggan, memperluas jaringan pemasaran, serta mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung pencapaian tersebut, perusahaan menerapkan Standar Prosedur Operasional (SPO) yang menekankan nilai-nilai inovatif, akuntabel, dan bertanggung jawab sebagai pedoman perilaku kerja seluruh karyawan. Penerapan nilai-nilai tersebut diharapkan mampu membentuk budaya kerja yang profesional sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan.

Fenomena yang menarik untuk dikaji pada PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma terlihat dari adanya peningkatan indikator produktivitas kerja pada bagian *marketing* di wilayah Sumedang dan Subang selama periode 2023–2024. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa total realisasi penjualan (*sales*) meningkat dari Rp999.898.065 pada tahun 2023 menjadi Rp1.614.517.108 pada tahun 2024 atau melampaui target penjualan tahunan yang telah ditetapkan perusahaan. Peningkatan tersebut juga diikuti oleh bertambahnya jumlah pelanggan yang melakukan transaksi, yaitu dari 207 outlet pada tahun 2023 menjadi 264 outlet pada tahun 2024. Selain itu, jumlah produk yang berhasil dipasarkan mengalami peningkatan dari 7.456 unit menjadi 9.779 unit pada periode yang sama. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan, khususnya pada bagian *marketing*, yang berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan. Fenomena ini menjadi menarik untuk dianalisis lebih lanjut guna memahami bagaimana produktivitas kerja tersebut dapat dicapai serta faktor-faktor yang

mendukung keberlanjutannya.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tersebut diduga tidak terlepas dari perubahan strategi operasional perusahaan pada tahun 2024. PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma menempatkan seorang *Medical Representative* yang bertugas secara tetap (*stand by*) di wilayah Sumedang dan Subang, berbeda dengan tahun sebelumnya ketika wilayah tersebut masih berada dalam cakupan area Bandung sehingga kegiatan kunjungan kepada pelanggan dilakukan secara terbatas. Kehadiran *Medical Representative* secara penuh memungkinkan perusahaan meningkatkan intensitas promosi, memperkuat hubungan dengan pelanggan, memperluas jangkauan pemasaran, serta melakukan kunjungan rutin kepada apotek, klinik, dan rumah sakit sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini diduga memberikan kontribusi terhadap peningkatan jumlah pelanggan, volume penjualan, dan kuantitas produk yang berhasil dipasarkan, sehingga produktivitas kerja bagian *marketing* menunjukkan perkembangan yang lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya.

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam manajemen sumber daya manusia, seperti disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, serta komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut umumnya menyimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, beberapa penelitian juga menjelaskan bahwa penerapan standar operasional kerja yang jelas serta sistem pengawasan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja, efisiensi proses, dan pencapaian target organisasi. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil dari keterpaduan berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia yang saling mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membahas produktivitas kerja dari perspektif manajemen sumber daya manusia, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengaruh variabel tertentu, seperti disiplin kerja, motivasi, kompensasi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian-penelitian tersebut umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel, sehingga belum banyak memberikan gambaran secara komprehensif mengenai kondisi produktivitas kerja berdasarkan fenomena operasional yang terjadi di lapangan. Selain itu, kajian mengenai produktivitas kerja pada perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dan distribusi produk farmasi, khususnya yang mengaitkan capaian produktivitas dengan indikator operasional seperti peningkatan penjualan, pertumbuhan jumlah pelanggan, dan peningkatan volume produk yang dipasarkan, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma berdasarkan kondisi empiris perusahaan serta didukung oleh hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih kontekstual mengenai produktivitas kerja dalam industri distribusi farmasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis produktivitas kerja yang tidak hanya didasarkan pada persepsi karyawan, tetapi juga didukung oleh data operasional perusahaan yang meliputi capaian penjualan (*sales*), pertumbuhan jumlah pelanggan (*customer*), dan peningkatan kuantitas produk yang berhasil dipasarkan selama periode penelitian. Selain itu, penelitian ini memadukan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* pada perusahaan distribusi farmasi. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis dalam menjelaskan bagaimana perubahan strategi operasional perusahaan dapat mendukung peningkatan

produktivitas kerja serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan pada masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian latar belakang, fenomena empiris, serta kesenjangan penelitian yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* pada PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma di wilayah Sumedang dan Subang. Analisis dilakukan untuk menggambarkan kondisi produktivitas kerja berdasarkan data operasional perusahaan serta hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang diperoleh selama penelitian. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi upaya-upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi secara praktis sebagai bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia, sekaligus menjadi referensi bagi pengembangan penelitian mengenai produktivitas kerja pada perusahaan di bidang pemasaran dan distribusi farmasi.

LANDASAN TEORI

1. Produktivitas Kerja

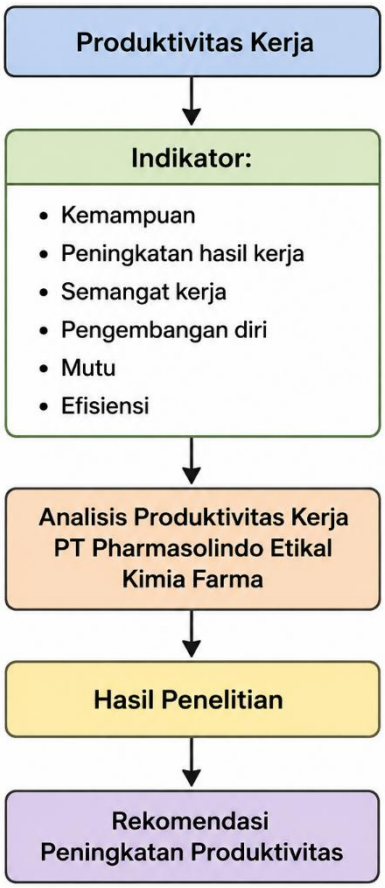
Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu maupun organisasi dalam menghasilkan keluaran (*output*) secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya (*input*) secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya mencerminkan banyaknya hasil kerja yang dicapai, tetapi juga kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Menurut Sukmayadi (2024), produktivitas merupakan hubungan antara *output* yang dihasilkan dengan *input* yang digunakan dalam proses kerja sehingga semakin optimal pemanfaatan sumber daya, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai. Sementara itu, Sinungan menyatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, produktivitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, disiplin kerja, keterampilan, kemampuan, lingkungan kerja, dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Anoraga, faktor-faktor tersebut berperan dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, produktivitas kerja dianalisis melalui enam indikator, yaitu kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Keenam indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma di wilayah Sumedang dan Subang. Penggunaan indikator tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi produktivitas kerja berdasarkan fakta empiris yang ditemukan di lapangan.

2. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berangkat dari konsep bahwa produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, disiplin kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi, yang tercermin dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Berdasarkan konsep tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada analisis produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma di wilayah Sumedang dan Subang melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Analisis dilakukan berdasarkan hasil observasi, wawancara, dokumentasi, serta data operasional perusahaan untuk memperoleh gambaran yang

komprehensif mengenai kondisi produktivitas kerja dan upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan produktivitas karyawan.

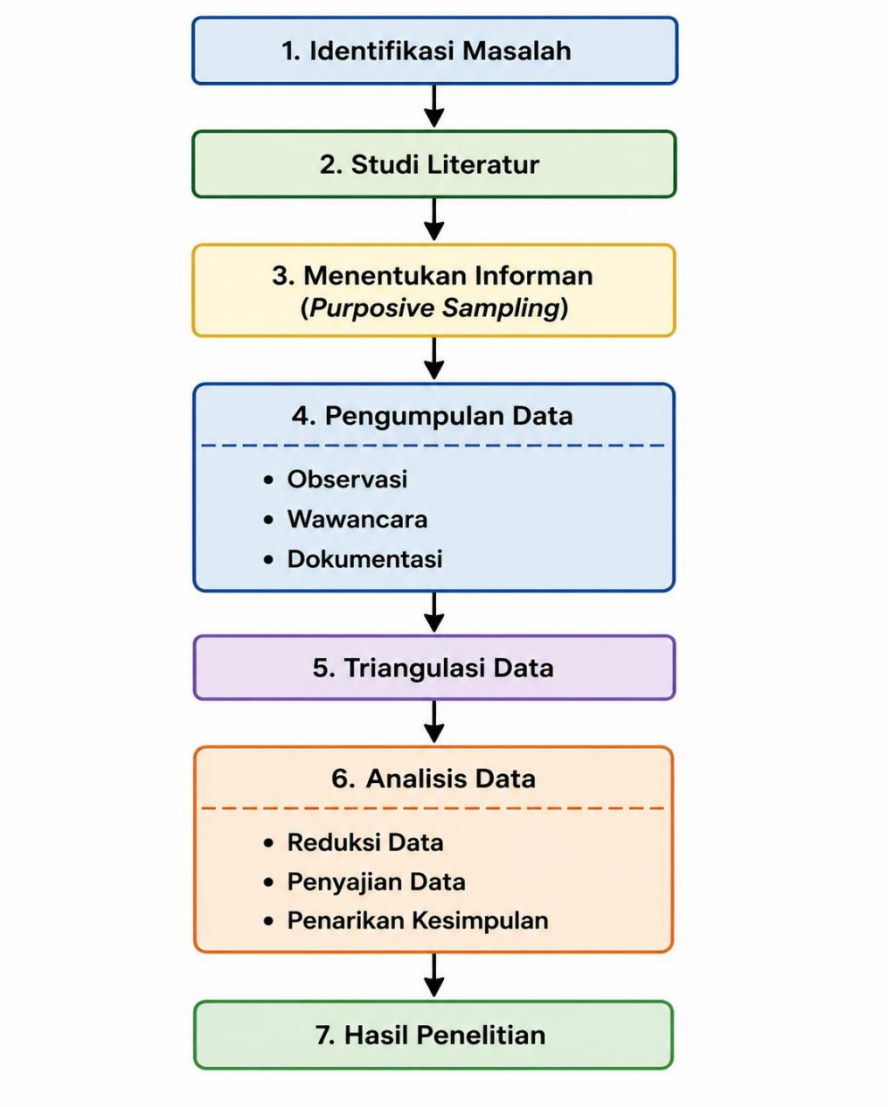


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* pada PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma di wilayah Sumedang dan Subang. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai kondisi produktivitas kerja berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan. Penelitian dilaksanakan di PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma Cabang Bandung dengan fokus penelitian pada aktivitas pemasaran di wilayah Sumedang dan Subang.

Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian dipilih secara **purposive** berdasarkan keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap aktivitas pemasaran perusahaan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian menerapkan teknik triangulasi dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2. Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Kemampuan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh informan menyatakan tugas dan tanggung jawab telah diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Selain itu, perusahaan memastikan setiap karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai sebelum melaksanakan pekerjaannya melalui proses pengarahan dan pembekalan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek kemampuan telah diterapkan dengan baik sehingga mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Edy Sutrisno yang menyatakan bahwa kemampuan merupakan faktor penting dalam produktivitas kerja karena berkaitan dengan keterampilan,

pengetahuan, dan profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, kemampuan karyawan *marketing* PT Pharmasolindo telah memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja perusahaan.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma telah mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Informan menyampaikan bahwa pencapaian target didukung oleh penyusunan perencanaan kerja (*planning*), pelaksanaan rapat koordinasi (*meeting*), serta evaluasi berkala terhadap hasil pekerjaan. Upaya tersebut mendorong penyelesaian pekerjaan secara optimal dan berorientasi pada pencapaian hasil yang maksimal. Temuan ini sejalan dengan pendapat Edy Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja ditunjukkan melalui kemampuan individu maupun organisasi untuk terus meningkatkan hasil yang dicapai secara berkelanjutan.

3. Semangat Kerja

Berdasarkan hasil wawancara, semangat kerja karyawan PT Pharmasolindo tergolong baik. Seluruh informan menyatakan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan sesuai batas waktu yang ditetapkan serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis, kerja sama tim, pemberian motivasi, dan apresiasi dari perusahaan. Kondisi tersebut menciptakan optimisme dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan sehingga karyawan tetap terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Temuan ini mendukung teori Edy Sutrisno (2020) bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Pengembangan Diri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan secara konsisten mendukung pengembangan kompetensi karyawan melalui pelaksanaan pelatihan secara berkala dan pemberian kesempatan untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Informan menyatakan bahwa kegiatan pelatihan membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas sebagai *medical representative*. Selain itu, sikap optimis dan kemauan untuk terus belajar menjadi faktor yang memperkuat kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Hasil ini sejalan dengan teori Edy Sutrisno (2020) yang menegaskan bahwa pengembangan diri merupakan bagian penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

,

5. Mutu

Aspek mutu kerja pada PT Pharmasolindo telah berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian, seluruh informan menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan telah mengikuti program kerja perusahaan serta menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kepatuhan terhadap prosedur kerja dan komitmen untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Edy Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa peningkatan mutu kerja mencerminkan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

6. Efisiensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode pelaksanaan kerja di PT Pharmasolindo telah mengacu pada standar operasional prosedur (SOP) sehingga pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara sistematis dan efisien. Namun demikian, pada indikator penggunaan waktu masih ditemukan

fleksibilitas penyelesaian pekerjaan, terutama ketika terdapat tuntutan pekerjaan di luar jam kerja normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja telah diterapkan dengan baik dari sisi prosedur, meskipun pengelolaan waktu masih perlu terus dioptimalkan agar produktivitas dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan teori Edy Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara optimal.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma telah berjalan dengan baik pada sebagian besar dimensi yang diteliti, yaitu kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Karyawan telah melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, mampu mencapai target kerja, menunjukkan kerja sama yang baik, serta memperoleh dukungan perusahaan melalui pelatihan dan pembinaan secara berkelanjutan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan telah menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2020), yang menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Seluruh dimensi tersebut tampak telah diimplementasikan dalam aktivitas operasional PT Pharmasolindo, khususnya pada karyawan bagian *marketing*. Selain itu, hasil penelitian juga mendukung pendapat Sukmayadi (2024) bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi, kualitas kerja, serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan demikian, produktivitas kerja merupakan hasil dari sinergi antara kompetensi karyawan dan sistem manajemen perusahaan.

Meskipun demikian, penelitian juga menemukan bahwa aspek efisiensi waktu masih memerlukan perhatian. Beberapa informan menyatakan bahwa penyelesaian pekerjaan tidak selalu dapat dilakukan sesuai dengan standar waktu karena adanya tuntutan pekerjaan di luar jam kerja normal. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan evaluasi terhadap pengelolaan beban kerja, penjadwalan aktivitas, serta pemberian penghargaan atas kinerja karyawan agar produktivitas dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu memperkuat daya saing perusahaan sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Pharmasolindo Etikal Kimia Farma secara umum telah berjalan dengan baik. Hal ini tercermin dari terpenuhinya enam dimensi produktivitas kerja, yaitu kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, menjalin kerja sama yang baik, serta memperoleh dukungan melalui pelatihan dan pembinaan secara berkelanjutan. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam organisasi.

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa aspek efisiensi waktu masih memerlukan perhatian, terutama dalam pengelolaan beban kerja dan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja normal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas

pengaturan waktu kerja, memperkuat program pelatihan, memberikan motivasi dan apresiasi secara berkelanjutan, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala agar produktivitas kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah informan yang terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih luas, menggunakan jumlah informan yang lebih beragam, atau mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Ariani, D. W. (2023). Employee engagement, work motivation, and productivity: Evidence from Indonesian organizations. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 25*(1), 45–56.

Astuti, R., & Suhendri. (2021). The influence of work discipline and motivation on employee productivity. *Jurnal Manajemen Bisnis, 12*(2), 128–139.

Darmawan, D. (2022). The effect of work environment and competence on employee productivity. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15*(1), 73–84.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 170–183.

Prasetyo, H., & Marlina, E. (2022). Training and employee productivity in the pharmaceutical industry. *International Journal of Business and Management Studies, 14*(2), 85–96.

Sukmayadi. (2024). *Manajemen produktivitas dan kualitas*. Sumedang: YPAD Press.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Widodo, S., & Lestari, D. (2021). The role of employee competence in improving work productivity. *Jurnal Administrasi Bisnis, 17*(3), 201–212.

Yusuf, M., & Kurniawan, A. (2023). Human resource development and employee productivity in Indonesian companies. *Jurnal Manajemen Indonesia, 23*(1), 34–46.

Zainal, V. R., Basalamah, S., & Hubeis, M. (2021). Employee performance and productivity: A systematic literature review. *International Journal of Organizational Analysis, 29*(5), 1208–1223.

Zulkarnaen, W., & Hidayat, R. (2022). The effect of leadership, motivation, and work discipline on employee productivity. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(4), 1105–1116.

Al Umar, A. U. A., Lorenza, L., Savitri, A. S. N., Widayanti, H., & Mustofa, M. T. L. (2020). Pengaruh Inflasi, PDRB, dan UMK Terhadap Tingkat Pengangguran di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017-2019. *Jurnal Ekonomi Balance*, *16*(1), 1-12.

Pitaloka, H., Al Umar, A. U. A., Hartati, E. R., & Fitria, D. (2020). The economic impact of the COVID-19 outbreak: Evidence from Indonesia. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, *5*(02).