

# *Analysis of Employee Work Productivity at PT Kinarya Mitra Sejahtera Sumedang*

Risa Ratna Gumilang<sup>1</sup>, Rani Gustiawati<sup>2</sup>, Wulan Ariani Damayanti<sup>3</sup>, Annisa Siti Nurjanah<sup>4</sup>, Mualif Fadilah Nurjanah<sup>5</sup>  
<sup>12345</sup>Universitas Sebelas April  
[risa.feb@unsap.ac.id](mailto:risa.feb@unsap.ac.id), [rani.gustiawati0992@gmail.com](mailto:rani.gustiawati0992@gmail.com), [wulan.feb@unsap.ac.id](mailto:wulan.feb@unsap.ac.id), [Annisasnur7@gmail.com](mailto:Annisasnur7@gmail.com),  
[Mualiffadilah58@gmail.com](mailto:Mualiffadilah58@gmail.com)

---

## **Article Info**

### **Article history:**

Received, Jan, 12  
2025

Revised, Feb, 20,  
2025

Accepted, March,  
20, 2025

### **Keywords:**

*Drug distribution,  
effectiveness,  
efficiency, human  
resource  
management,  
work productivity*

---

## **ABSTRACT**

*Drug distribution is an important aspect in the health industry, because it plays a role in ensuring the availability of safe, quality, and timely drugs to the public. This study aims to evaluate the drug distribution system at PT Kinarya Mitra Sejahtera Sumedang, and to analyze the effectiveness and efficiency of distribution operations carried out. The research method used is a qualitative descriptive approach with observation and documentation study techniques. The results of the study indicate that the company has implemented the principles of Good Drug Distribution Practices (CDOB) and Standard Operating Procedures (SOP), but there are obstacles in recording drug inventory due to the unavailability of a batch code system. This has an impact on delays in the recording process and potential delays in delivery. The effectiveness and efficiency of distribution are greatly influenced by human resource (HR) management, where skilled and trained workers are able to improve performance and compliance with regulations. Therefore, the implementation of a batch code system is an important priority in order to increase work productivity and optimize distribution services. This study recommends the development of an integrated information system and HR training to support the success of drug distribution as a whole*



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

---

## **Corresponding Author:**

Risa Ratna  
Gumilang, Program  
Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis

Jl. Angkrek Situ No. 19, Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa

---

## **1. Introduction**

Distribusi obat memegang peranan penting dalam sistem pelayanan kesehatan karena berfungsi memastikan ketersediaan obat-obatan yang aman, bermutu, dan mudah diakses oleh masyarakat. Perusahaan distribusi obat tidak hanya berperan sebagai penghubung antara produsen dan konsumen, tetapi juga bertanggung jawab menjaga mutu, keamanan, serta efisiensi dalam proses pengiriman produk farmasi. Dalam konteks industri farmasi, distribusi yang baik sangat berpengaruh terhadap ketahanan sistem kesehatan masyarakat secara keseluruhan. Dengan pesatnya perkembangan teknologi dan dinamika pasar, sektor distribusi obat dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti peningkatan regulasi pemerintah, kompetisi yang semakin ketat, serta perubahan ekspektasi konsumen yang menuntut layanan cepat dan efisien. Oleh karena itu, evaluasi terhadap sistem distribusi menjadi suatu kebutuhan guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi distribusi, serta merumuskan langkah perbaikan yang diperlukan. Seperti yang dijelaskan oleh Riyandi dan Fitriah (2018:10) efektivitas berkaitan dengan pencapaian hasil yang optimal dari segi kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan efisiensi mengacu pada penggunaan sumber daya secara tepat guna menghindari pemborosan. Selain faktor sistem, keberhasilan distribusi obat juga sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas distribusi. Mangkunegara (2017:2) menekankan bahwa pengelolaan tenaga kerja mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap fungsi SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang terampil dan memahami regulasi, seperti prinsip Good Distribution Practice (GDP) dan ketentuan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), sangat penting untuk menjamin kualitas dan legalitas distribusi.

Mereka juga berperan penting dalam memastikan proses pengiriman berjalan lancar dan tepat waktu, yang sangat krusial dalam konteks pelayanan kesehatan. PT Kinarya Mitra Sejahtera Sumedang merupakan perusahaan distribusi farmasi berskala nasional yang berlokasi di Kabupaten Sumedang.

Perusahaan ini melayani distribusi ke berbagai fasilitas kesehatan seperti apotek, klinik, rumah sakit, serta Pedagang Besar Farmasi (PBF) di wilayah Jawa Barat dan sekitarnya. Seluruh aktivitas distribusi dijalankan dengan mengacu pada pedoman Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan pemerintah, sebagaimana diatur dalam Peraturan BPOM No. 6 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan No. 9 Tahun 2019. Namun, berdasarkan temuan awal di lapangan, perusahaan menghadapi kendala dalam sistem pencatatan persediaan obat karena belum tersedianya sistem kode batch. Hal ini berdampak pada lambatnya proses administrasi dan potensi keterlambatan pengiriman barang. Menurut Khairy *et al.* (2023), sistem batch merupakan metode penting dalam manajemen produksi dan logistik yang dapat meningkatkan efisiensi serta akurasi pencatatan data. Ketidakefisienan akibat pencatatan manual tidak hanya memperlambat proses kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi reputasi perusahaan dalam hal keandalan pengiriman. Meskipun sebagian besar bagian pengiriman telah mencapai target tepat waktu, beberapa unit seperti gudang dan administrasi masih menghadapi kesulitan dalam memenuhi permintaan yang terus meningkat. Dengan demikian, perusahaan perlu segera mengembangkan sistem informasi yang mendukung pencatatan batch secara akurat dan efisien. Implementasi sistem ini perlu dirancang secara matang dengan melibatkan tim teknologi informasi dan manajemen untuk memastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan operasional. Sejalan dengan pandangan Sutrisno (2020:100), peningkatan produktivitas kerja merupakan bagian dari pola pikir yang senantiasa berorientasi pada peningkatan dan inovasi. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat efisiensi dan menerapkan strategi peningkatan yang tepat, perusahaan dapat memperkuat daya saing dan kualitas layanannya di sektor distribusi farmasi.

## **2. Lecture Study**

### **Produktivitas Kerja**

Sutrisno (2020:100) menyatakan, bahwa Produktivitas kerja adalah sikap mental yang berorientasi pada peningkatan dan perbaikan berkelanjutan. Ini mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan tugasnya lebih baik hari ini dibandingkan kemarin, dan akan melakukannya dengan lebih baik lagi di hari esok. Artinya, seseorang yang produktif akan selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaannya dibandingkan hari sebelumnya, dan memiliki tekad untuk menjadi lebih baik lagi di masa mendatang. Dengan demikian, produktivitas kerja melibatkan komitmen pribadi untuk terus belajar, memperbaiki diri, dan mencari cara-cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

### **Prinsip Produktivitas Kerja**

Prinsip produktivitas kerja sangat penting untuk meraih hasil yang maksimal. Menurut Novia, *et al.* (2022:160) menyuarakan bahwa prinsip dari produktivitas kerja yaitu:

- 1) Apabila jumlah input mengalami penurunan sementara output tetap konstan, maka produktivitas menunjukkan peningkatan.
- 2) Apabila input mengalami penurunan dan output mengalami kenaikan, maka hal tersebut mencerminkan peningkatan produktivitas.
- 3) Apabila input tidak mengalami perubahan dan output meningkat, maka produktivitas mengalami peningkatan.
- 4) Apabila input dan output sama-sama meningkat, dengan kenaikan output yang lebih besar dibandingkan kenaikan input, maka produktivitas meningkat.
- 5) Apabila input dan output keduanya menurun, namun penurunan output lebih kecil dibandingkan penurunan input, maka produktivitas tetap mengalami peningkatan.

### **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja**

Sutrisno (2020:103) menyebutkan ada beberapa hal yang memengaruhi yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai, ialah:

1. Pelatihan kerja bertujuan menyiapkan pegawai melalui keterampilan dan metode yang sesuai agar dapat bekerja dengan benar, efisien, dan meminimalkan kesalahan.
2. Mental dan kemampuan fisik pegawai Kondisi mental dan fisik pegawai penting diperhatikan karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan Interaksi yang profesional antara pemimpin dan anggota tim dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama jika bawahan dilibatkan dalam penentuan tujuan dan diperlakukan dengan baik.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator dari produktivitas kerja menurut Bate'e (2020:103-104), yaitu:

1. Kecakapan dalam penyelesaian tugas, Kinerja kerja mencakup efisiensi, kualitas, dan kuantitas hasil, dengan fokus pada ketepatan waktu, pengelolaan sumber daya, serta kemampuan manajemen waktu, adaptasi, dan kerja sama.
2. Kapasitas untuk mengerjakan pekerjaan, Kapasitas kerja mencakup kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai beban dan tingkat kesulitan, dengan keterampilan, pengetahuan, dan pemanfaatan sumber daya secara optimal.
3. Sikap dan perilaku pekerja, Perilaku kerja mencakup sikap positif, disiplin, etika, tanggung jawab, inisiatif, dan kerja sama.

### 3. Method

Desain penelitian yang dipakai pada penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2019:18) menjelaskan, bahwasanya pendekatan kualitatif sebagai pendekatan penelitian yang di dasari oleh filsafat positivisme, digunakan dalam kajian mengenai suatu keadaan objek secara alami, (kebalikannya yaitu eksperimen) dalam hal ini, peneliti merupakan sebagai instrument pokok, metode pengumpulan data menggunakan triangulasi (kombinasi) sementara analisis data dilakukan secara induktif atau kualitatif serta penelitian kualitatif lebih fokus pada pemahaman makna daripada pada generalisasi. Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan *purposive sampling*.

### 4. Result and Discussion

Salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Untuk itu, setiap organisasi perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia guna tercapainya tujuan Perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2020:5) menyatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia melibatkan pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, pemberian penghargaan, serta pengelolaan individu anggota organisasi dan kelompok pekerja”. Menurut Rusby (2017:2) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah ilmu dan keterampilan dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan kepentingan masyarakat”. Setiap organisasi selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi ddalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja pegawai bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan. Karena semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam organisasi, berarti laba organisasi dan produktivitas akan meningkat. Menurut Sutrisno (2020:100) menyatakan bahwa “Produktivitas kerja adalah sikap mental yang berorientasi pada peningkatan dan perbaikan berkelanjutan. Ini mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan tugasnya lebih baik hari ini dibandingkan kemarin, dan akan melakukannya dengan lebih baik lagi di hari esok”. Hasibuan (2023:75) menyatakan “Produktivitas mencerminkan sikap mental yang bersemangat untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan. Sikap mental ini terwujud dalam berbagai tindakan, seperti pengetahuan, keterampilan, kedisiplinan, usaha pribadi, dan kerjasama tim. Hal ini juga mencakup sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan”.

Bate'e (2020:103-104), menyatakan bahwa untuk mengukur prooduktivitas kerja diperlukan suatu indikator diantaranya sebagai berikut:

- 1) Keterampilan, Potensi yang dimiliki seseorang terkait dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, cepat, dan akurat. Dimensi keterampilan dinilai berdasarkan sejauh mana kecakapan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kecakapan dalam penyelesaian tugas Hal ini mencakup efisiensi, kualitas, dan kuantitas hasil kerja. Faktor utama yang diperhatikan adalah ketepatan waktu, pengelolaan sumber daya, serta kemampuan pegawai dalam manajemen waktu, beradaptasi, dan bekerja baik secara mandiri maupun tim. Pegawai yang cakap dapat mencapai target, meningkatkan hasil kerja, dan mempertahankan kinerja yang konsisten.
- 2) Kemampuan Kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dimensi kemampuan diukur berdasarkan indikator kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kapasitas untuk mengerjakan pekerjaan Meliputi kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tingkat kesulitan dan beban kerja. Ini mencakup keterampilan, pengetahuan, serta pemanfaatan sumber daya yang ada. Selain itu, kapasitas juga mencakup kemampuan mengelola waktu dan energi untuk bekerja secara optimal tanpa mengurangi kualitas, sehingga pegawai dapat mencapai target produktivitas dengan efisien.
- 3) Sikap dan perilaku, Keseimbangan perasaan dan pikiran seseorang serta kecenderungannya untuk bertindak terhadap faktor-faktor di sekitarnya. Dimensi sikap dan perilaku diukur berdasarkan indikator sikap dan tindakan yang ditunjukkan oleh pekerja. Hal ini mencakup sikap positif, disiplin, dan etika kerja yang mendukung kinerja. Ini meliputi tanggung jawab, inisiatif, serta kemampuan bekerja sama. Perilaku proaktif dan fokus pada hasil dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas kerja di PT Kinarya Mitra Sejahtera Sumedang berlangsung secara optimal, berkat sistem administrasi yang tertata rapi dan komunikasi yang lancar antar departemen. Kekompakan tim serta pemanfaatan

teknologi turut mendukung kelancaran distribusi produk farmasi secara efisien. Walaupun menghadapi persaingan pasar, perusahaan tetap konsisten menjaga kualitas produk dan layanan, yang berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan dan kinerja secara keseluruhan. Kendala dalam produktivitas kerja mencakup tantangan dalam menjaga kualitas distribusi obat akibat lonjakan permintaan dan persaingan yang intens. Di sisi operasional, hambatan seperti kerusakan kendaraan, keterlambatan dokumen seperti surat jalan, serta pengelolaan data internal yang tidak tepat waktu turut mengganggu kelancaran distribusi dan menurunkan efisiensi operasional perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, PT Kinarya Mitra Sejahtera Sumedang berencana fokus pada pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai, serta memperbaiki sistem administrasi guna meningkatkan efisiensi. Perusahaan juga akan memanfaatkan teknologi untuk mempercepat proses kerja dan memperkuat komunikasi antar tim. Selain itu, pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi diharapkan dapat memotivasi mereka untuk mencapai target yang lebih tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan positif.

## 5. Conclusion

Produktivitas kerja di PT Kinarya Mitra Sejahtera Sumedang menunjukkan hasil yang cukup baik, didukung oleh tim yang solid dan sistem distribusi yang efisien. Para pegawai memiliki kemampuan yang memadai dalam pengetahuan produk, manajemen waktu, dan komunikasi, yang berkontribusi pada kelancaran distribusi obat. Kendala produktivitas kerja di perusahaan ini meliputi tantangan dalam menjaga kualitas distribusi obat akibat tingginya permintaan dan persaingan di pasar. Selain itu, masalah teknis seperti kerusakan kendaraan pengiriman, Perusahaan juga menerapkan sistem manajemen distribusi yang lebih canggih untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi kendala yang ada. Selain itu, penguatan komunikasi internal antar tim menjadi fokus penting untuk memastikan kolaborasi yang efektif dalam mencapai target produktivitas.

## Reffrences

- Bate'e, M, M. (2020). "Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara". *Jesya - Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 3 (1), 98-100.
- Khairy, M. D., Defitri, A. N., Nuzuli, A. H. A., Dyakiyyah, A. L., Heryanto, A. (2023). "Pengolahan Data Sensor IOT Dengan *Apache Spark* Menggunakan Metode *Batch Processing*". *Journal of Network and Computer Applications*
- Mangkunegara, A, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Novia, et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Perspektif Pengembangan dan Perencanaan*. Bandung: Grup CV. Widina Media Utama.
- Riyandi, B. D dan Fitriah, A. H. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen dalam Pendidikan Gizi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Rajawali Pers. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Peraturan perundang – undangan nomor 6 tahun 2020 tentang perubahan atas peraturan badan pengawas obat dan makanan nomor 9 tahun 2019 tentang pedoman teknis cara distribusi obat yang baik.