

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Dalam menjalankan kegiatan operasi suatu perusahaan tidak akan terlepas dari sumberdaya manusia. Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang di iringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengembangan sumberdaya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi atau perusahaan tertentu. Dalam kondisi tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru mempertahankan karyawan pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan.

Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha di harapkan akan terus mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan suatu usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh perusahaan apa bila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan nya perusahaan harus mampu meningkatkan

produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2016-102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran standar perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Pencapaian hasil ini biasanya ditentukan oleh target yang ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu suatu perusahaan harus memiliki karyawan profesional supaya perusahaan dapat melakukan kegiatan secara maksimal meskipun peralatan modern telah tersedia. Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuan apabila Produktivitas Karyawan rendah.

Kata Farmasi berasal dari kata *Pharmacon* yang merupakan bahasa Yunani yang berarti *racun* atau *obat*. Farmasi merupakan profesi kesehatan yang meliputi kegiatan di bidang penemuan, pengembangan, produksi, pengolahan, peracikan, informasi obat dan distribusi obat. Ilmu kefarmasian belum dikenal oleh dunia pada zaman Hipocrates atau yang lebih dikenal dengan sebutan Bapak Ilmu Kedokteran yaitu pada tahun 460 SM samapai dengan 370 SM. Pada peradaban itu seorang Dokter memiliki banyak tugas tidak hanya mendiagnosa suatu penyakit yang diderita oleh sang pasien, tetapi ia juga mempersiapkan ramuan atau racikan obat seperti halnya seorang apoteker. Seiring dengan perkembangan zaman dan ilmu pengetahuan kesehatan, problematika dalam pengadaan obat menjadi semakin rumit, baik karena formulanya dan cara pembuatan obat tersebut. Oleh karena itu dibutuhkanlah seseorang yang dapat mendalami keahlian dalam pembuatan dan peracikan obat. Sehingga pada tahun 1240 SM Raja Jerman Frederick menyadarinya dan memberikan perintah untuk memisahkan dengan resmi antara Kedokteran dan Farmasi. Perintah tersebut sekarang dikenal dengan *Dekrit Two Silices*. Dari sinilah sejarah farmasi ini berasal, sehingga para ahli mengambil kesimpulan bahwa akar ilmu kedokteran dan ilmu kefarmasian ialah sama.

Ruang lingkup dari praktik farmasi termasuk praktik farmasi tradisional seperti peracikan dan penyediaan sediaan obat, serta pelayanan farmasi modern yang berhubungan dengan layanan terhadap pasien di antaranya layanan klinik, evaluasi efikasi dan keamanan penggunaan obat, dan penyediaan informasi obat. Kata farmasi berasal dari kata farma (*pharma*). Farma merupakan istilah yang dipakai pada tahun 1400 – 1600an.

Perusahaan PT Berno Farm Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan produk berupa obat oral dan injeksi yang berlokasi di JL. Kyai Maja No.8, Gulak Galik, North Teluk Betung, Bandar Lampung City, Lampung 35212 PT.BERNO FARM pertama kali didirikan di Surabaya, Jawa Timur pada tanggal 11 maret 1971 dengan nama CV Sumber Farma. Nama PT.Berno Farm sendiri diambil dari nama kota industri farmasi di Swiss, yang bernama BERN. Pendiri terinspirasi pada nama dan diambil logo B dan F. Perusahaan ini bermula dari industri rumah tangga dengan satu mesin tablet dan hanya memperkerjakan 20 orang karyawan. Sesuai dengan komitmen dan kerja cerdas, tim PT.Berno Farm terus menerus berkembang hingga sekarang telah mempekerjakan lebih dari 1.300 orang, Pada tahun 1976 lokasi pabrik dipindah di Jalan Buduran, Sidoarjo. Pabrik terbentang luas sekitar 20,000 meter persegi, di Jalan Jendral Gatot Subroto no.68, Banjarkemantren KM 18, Buduran Sidoarjo 61252, Jawa Timur. Perusahaan disamping memproduksi merek sendiri dan produk generik, juga menerima pembuatan produk sebagai pihak ketiga. PT.Bernofarm yakin untuk mencapai sukses dalam kompetisi bisnis farmasi tim harus terkonsentrasi pada "*how on create demand*". Untuk itulah perusahaan membentuk tim marketing yang handal. Bermula dari tim marketing yang kecil tahun 1976 lokasi pabrik dipindah di Jalan Buduran Sidoarjo dan tahun 1991 mendapatkan sertifikat CPOB dari Departemen kesehatan Indonesia Seiring berjalannya waktu.

PT Berno Farm semakin diakui namanya dalam dunia bisnis farmasi. Tidak hanya berbagai macam produk obat modern yang sudah diluncurkan, tetapi juga

konsistensi kualitas produk dan kemajuan sumber daya manusia. seiring berjalannya waktu, PT Berno Farm semakin diakui namanya dalam dunia bisnis farmasi. Tidak hanya berbagai macam produk obat modern yang sudah diluncurkan, tetapi juga konsistensi kualitas produk dan kemajuan sumber daya manusia. melayani pasaran seputar Surabaya dan Jawa Timur, kemudian di perluas untuk melayani Jakarta dan kotabesar lainnya di Jawa tahun 1986. Hingga saat ini PT. Berno Farm melayani hampir semua area di Indonesia. Seiring berjalannya waktu, PT Berno Farm semakin diakui namanya dalam dunia bisnis farmasi. Tidak hanya berbagai macam produk obat modern yang sudah diluncurkan, tetapi juga konsistensi kualitas produk dan kemajuan sumber daya manusia. PT Berno Farm yang ada di Bandar Lampung bertanggung jawab terhadap penjualan produk berupa obat oral dan injeksi. Yang diwajibkan untuk menjual kepada rumah sakit dan apotek apotek yang berada di kota Bandar Lampung Ada 7 rumah sakit yang terdiri dari RSUD Apdul Muluk, RS. Urip Sumerhajo, RS. Imanuel Puskesmas panjang, RS Adven, RS. Bumi Waras, Puskesmas dan 3 Apotek yang terdiri dari Apotek Kimia Farma Teluk Betung Apotek Tania Panjang, Apot Rawa Laut.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Berno Fram Bandar Lampung 2021

No	Departemen	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Marketing	Kepala penjualan	1
		Staf Marketing/penjualan	8
		Sales Marketing	12
		Driver	10
2	HRD	Manajer HRD	1
		Security	4
		Staf HRD	4
3	Keuangan	Manajer Keuangan	1

	Staf Keuangan	4
Jumlah		45

Dari tabel di atas terdapat 3 departemen kerja dengan jumlah karyawan PT. Berno Fram berjumlah 45 orang yang terbagi menjadi beberapa jabatan yaitu: Kepala penjualan, Staf penjualan, Sales Marketing, Driver, Manajer HRD, Security, Staf HRD, Manajer Keuangan, dan Staf Keuangan. Di ketahui setiap departemen memiliki jumlah karyawan yang berbeda.

Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami masalah Produktivitas adalah PT. Beno Fram. yang pencapai target terus menurun dan kurang nya memuaskan kepada perusahaan yang ada di Bandar Lampung. Berdasarkan wawancara singkat dengan salah satu pegawai pada PT. Beno Fram yang menjabat sebagai kepala penjualan yang menanggung jawab atas semua penjualan ia mengatakan fenomena yang ada bahwa permasalahan yang sangat di rasakan pada perusahaan adalah sistematis penjualan yang sering keterlambatan pesanan konsumen. Di karenakan kurang nya kemampuan karyawan yang kurang profesionalisme dan cekatan semangat kerja yang kurang sehingga mengakibatkan keterlambatan pengiriman pesanan Proses permintaan obat dari rumah sakit dan apotek harus melalui antrian pembelian pada PT Bernofarm yang biasanya hanya dua-tiga hari sekarang bisa mencapai minggu lamanya. Sementara itu pelanggan pun yang tadinya satu sampai dua hari ikut harus menunggu antrian kurang juga yang sama hampir lebih 1 minggu lamanya untuk proses permintaan barang. Oleh karena itu PT Bernofarm harus dapat mengontrol stok barang yang ada pada gudang mereka sehingga PO dari tiap rumah sakit dan apotek dapat terpenuhi. Adapun keluhan yang dialami oleh pelanggan yaitu keterlambatan nya pengiriman stok barang, kurang nya ke mampuan karyawan

yang cekatan, semangat kerja yang kurang baik pihak salesman dengan admin dalam penagihan faktur obat, yang terjadinya ke kosongan stok dari pabrik serta kesalahan dalam penginputan orderan itu yang membuat Produktivitas menurun dan tidak tercapainya target yang sesuai perusahaan.

Tabel 1.2 Hasil Produktivitas Kerja Tahun 2021

No	Bulan	Target (Rp)	Jumlah Yang Di Capai (Rp)
1	Januari	300.000.000	373.525.207
2	Februari	300.000.000	497.398.085
3	Maret	300.000.000	291.927.222
4	April	300.000.000	259.613.649
5	Mei	300.000.000	170.649.689
6	Juni	300.000.000	287.882.096
7	Juli	300.000.000	277.565.319
8	Agustus	300.000.000	198.672.689
9	September	300.000.000	187.789.545
10	Oktober	300.000.000	211.978.623
11	November	300.000.000	232.545.678
12	Desember	300.000.000	278.989.232

Sumber: PT.Berno Fram Tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa hasil produktivitas karyawan sejak bulan Januari 2021 hingga Desember 2021 masih belum maksimal. Terlihat bahwa pada bulan Januari, April hingga Juli masih belum bisa memenuhi target perusahaan sebesar Rp. 300.000.000.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas karyawan adalah Rekrutmen. Perusahaan yang memiliki sistem rekrutmen yang berkala pasti meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada karena analisis pekerjaan yang tepat dan tugas dan tanggung jawab pun dapat tercapai dan meningkat karena pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan standar kualifikasi dan itulah yang disebut dengan rekrutmen.

Rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti (2018) Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan dan mencapai sasaran organisasi selain itu kinerja organisasi juga bertumpu pada faktor manusianya, untuk memperoleh manusia yang profesional, maka diperlukan kegiatan yang baik, mencakup proses rekrutmen dan seleksi pada tahapan awal diharapkan akan mendapatkan calon-calon pegawai yang berkinerja yang baik.

Rekrutmen diidentifikasi sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan karyawan setelah dilakukan proses rekrutmen.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT BERNOL FARM bahwa permasalahan yang terjadi di perusahaan adalah tentang rekrutmen. Proses rekrutmen yang dilakukan pada perusahaan tidak maksimal, dikarenakan dari beberapa karyawan ada yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan atau penempatan bisa dilihat dari latar belakang pendidikannya, sumber-sumber rekrutmen yang kurang yang mana dimaksudkan pelamar susah mencari informasi tentang lamar pekerjaan di PT tersebut dan kurangnya proses rekrutmen yang berkala yang mana dimaksudkan setelah pelamar diterima pihak rekrutmen yaitu bagian dari sumber daya manusia kurang mengevaluasi apakah kinerja, kemampuan sesuai dengan proses rekrutmen yang ada.

Dan selain variabel rekrutmen, Variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah, Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Kemudian lingkungan kerja non fisik tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kepuasan salesmen saat melakukan pekerjaannya, lingkungan kerja yang mendukung, baik kerja sama tim, antara pimpinan dan bawahan. Menurut Wursanto (Dharmawan, 2011, h. 65) lingkungan kerja non fisik adalah Lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Dan fenomena yang terjadi di lingkungan kerja non fisik adalah terdapat beberapa masalah yang ada seperti kurangnya pengawasan yang diberikan manajer, kurang harmonis sesama rekan kerja atau suasana kerja yang kurang sesama karyawan, terdapat beberapa konflik yang sulit untuk menemukan jalan keluarnya, dan adanya rasanya beberapa perilaku karyawan yang mendapat perlakuan secara tidak adil dan objektif adanya rasa tidak aman yang karyawan rasakan baik didalam kantor maupun di luar kantor yang mengakibatkan produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan permasalahan diatas, melihat situasi dan kondisi yang terjadi dari latar belakang masalah yang ada maka penulis mencoba untuk mengangkat penelitian dengan judul **”Pengaruh Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Distributor Di PT. Berno Farm”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Distributor Pada PT. Berno Farm Lampung?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Distributor PT. Berno Farm Lampung?

3. Apakah Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Distributor PT. Berno Farm Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Berno Farm Bandar Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Berno Farm Bandar Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini dilakukan di JL. Kyai Maja No.8, Gulak Galik, North Teluk Betung, Bandar Lampung , Lampung 35212.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Pengaruh Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Non Fisik TERHADAP Produktivitas Karyawan Distributor Di PT. Berno Farm Bandar Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Karyawan Distributor PT. Berno Farm Lampung.
2. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap produktivitas karyawan Distributor PT. Berno Farm Lampung.

3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap produktivitas karyawan Distributor PT. Berno Farm Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap produktivitas Karyawan Distributor Dan penelitian ini dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata 1 (satu) Manajemen di IIB Darmajaya Lampung.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah refrensi perpustakaan khususnya jurusan manajemen di IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan bahan masukan perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya manusia untuk meningkatkan Pengaruh Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Distributor PT. Berno Farm Lampung

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Distributor PT. Berno Farm Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Distributor PT. Berno Farm Bandar Lampung