ANALISIS KEBIJAKSANAAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA APOTEK SURYA FARMA DI KOTABARU

Ahmad Noor Fauzy, Lamsah, Hj. Farida Yulianti

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NPM 16.31.1030

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN 1121076901

Email : ahmadnoorfauzy09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan : 1). Ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan kegiatan motivasi kerja bagi karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada Apotek Surya Farma Kotabaru.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan atau ke objek penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung ke dalam kegiatan dan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan perusahan serta menggunakan literature buku-buku sebagai referensi.

Hasil Penelitian menunjukkan : 1). Menurunnya produktivitas kerja karyawan 2). Faktor- faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat produktivitas tersebut adalah Pemberian balas jasa adalah hal yang sangat vital bagi para karyawan yaitu untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja dengan tingkat balas jasa yang paling tepat, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan agar lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci : Analisis, Motivasi, Produktivitas

ABSTRACT

This research aims: 1). Want to know how the implementation of work motivation activities for employees in an effort to increase work productivity at the Pharmacy Surya Farma Kotabaru.

This research uses descriptive qualitative method that is field research or the object of research where data collection is done by conducting research directly into activities and conducting interviews directly with company leaders and using literature books as a reference.

Research results show: 1). Decreased employee productivity 2). The factors that cause the low level of productivity is the provision of remuneration is very vital for employees to increase motivation and work productivity with the most appropriate level of service, so as to support the achievement of company goals to be more effective and efficient.

Keywords: Analysis, Motivation, Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai satu unit organisasi yang di dalamnya terdapat berbagai aktivitas yang melibatkan banyak orang dan berbagai sumber daya lainnya, memerlukan penanganan manajemen yang efektif dan efisien dari seorang pemimpin perusahaan. Implementasi dari berbagai fungsi pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi harus disesuaikan dengan kemampuan dan tujuan perusahaan.

Karyawan sebagai bagian dari pelaku kegiatan utama perusahaan mempunyai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karenanya idealnya karyawan harus terlibat langsung dalam proses perencanaan kegiatan perusahaan, pelaksanaan kegiatan perusahaan dan evaluasi-monitoring kegiatan perusahaan. Wacana idealisme mengenai keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan tersebut dalam realita belum sepenuhnya dapat diwujudkan, sehingga masih banyak ditemui perusahaan-perusahaan yang belum efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya.

Secara konseptual ditegaskan bahwa, keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan akan diikuti dengan semakin meningkatnya motivasi kerja mereka. Atau dengan arti lain, jika karyawan terlibat dalam kegiatan perusahaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai pada kegiatan evaluasi monitoring program, maka mereka akan bertanggung jawab pula terhadap kegagalan implementasi kegiatan perusahaan. Oleh karenanya, untuk menghindari kegagalan program perusahaan tersebut
karyawan senantiasa akan termotivasi dalam melaksanakan fungsi dan perannya sesuai tugas yang diemban.

Motivasi kerja karyawan yang teraktualisasikan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, di samping pengalaman dan kesesuaiannya dengan bidang pekerjaannya, faktor pendidikan yang pernah dicapainya juga ikut menentukan. Perbedaan jenjang pendidikan antarkaryawan membawa konsekuensi pada berbedanya wawasan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang pernah diikuti karyawan, akan diikuti dengan semakin tingginya motivasi kerja, demikian sebaliknya, semakin rendah jenjang pendidikan karyawan hal tersebut akan diikuti dengan semakin rendah pula motivasi kerjanya dalam menyelesaikan suatu kegiatan perusahaan.

Apotek secara umum merupakan satu kesatuan tenaga yang terdiri dari tenaga apoteker nonperawatan dan tenaga non medis. Dari semua katagori tenaga kesehatan yang bekerja di suatu apotek, tenaga yang merupakan tenaga terbanyak dan mereka mempunyai pekerjaan melayani konsumen dalam dal obat-obatan, sehingga mereka mempunyai peranan penting dalam menentukan baik buruknya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Namun demikian, harus diakui bahwa peran apotek dalam memberikan pelayanan yang bermutu masih membutuhkan perhatian dari pihak manajemen. Salah satu indikator tentang pelayanan apotek pada suatu Rumah sakit.

METODE PENILITIAN

Untuk mendapatkan pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka diperlukan suatu penelitian yang merupakan rangkaian dari langkah-langkah yang dilakukan secara sistematis dan terencana malalui metode tertentu. Penelitian ini dilakukan di Apotek Surya Farma Kabupaten Kotabaru yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi dan penjualan obat-obatan.

Penelitian difokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi dan produktivitas kerja.

Dalam mengadakan penelitian untuk mendapatkan data metode yang digunakan yaitu :

1) Library Research

   Adalah melakukan penelitian kepustakaan atau studi literatur dengan mempelajari buku-buku ilmiah, atau tulisan-tulisan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

2) Field Research

   Adalah merupakan penelitian dengan cara terjun langsung pada objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode ini adalah :

   (1). Interview

   Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak bersangkutan untuk mendapatkan data atau keterangan yang diinginkan. Dalam hal ini yang menjadi objek antara lain adalah manajer personalia, bagian produksi,

maupun beberapa pihak yang terkait di Apotek Surya Farma. Disitu akan didapatkan data yang diperlukan berhubungan dengan masalah pelatihan kerja.

(2). Observasi (pengamatan)

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap subjek penelitian.

(3). Dokumentasi

Dengan mempelajari catatan dan dokumen yang memuat data-data yang menunjang penelitian.

3) Teknik Analisis Data

Data yang dapat dikumpulkan, ditabulasikan, dan dianalisis. Dalam menganalisis data, penulis mengadakan analisa terhadap penelitian karyawan dan perusahaan sehingga ditemukan solusi yang pada akhirnya ditemukan langkah-langkah strategis pelatihan karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi terhadap karyawan harus memperhitungkan suatu motivasi yang berbeda untuk setiap individu, yang dalam banyak hal tidak dapat diduga sebelumnya, keaneka ragaman ini menyebabkan perbedaan pola pikir perilaku yang dalam beberapa hal berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan.

Kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang dalam waktu tertentu, kekurangan tersebut mungkin berupa fsiologis (kebutuhan akan makan) atau bersifat (kebutuhan akan harga diri). Para pemimpin yang lebih percaya bahwa dengan ancaman akan menyebabkan karyawan akan baik maka mereka

akan banyak menggunakan motivasi negative, sebaiknya kalau pemimpin percaya kesenangan akan menjadi dorongan akan bekerja, akan menggunakan motivasi positif.

Untuk lebih jelasnya kedua jenis motivasi yang diberikan oleh Apotek Surya Farma Kotabaru, dapat digambarkan sebagai berikut :

1). Motivasi Positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, yang akan mungkin terwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan sebagainya. Contoh dari pada motivasi ini berupa :

   (1). Perusahaan harus memberikan penghargaan berupa piagam setelah masa kerja 5 tahun ke atas dan bagi yang berprestasi.

   (2). Perusahaan selama ini telah banyak memberikan pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan, pendidikan dan kursus yang disesuaikan dengan pekerjaan, dan latar belakang pendidikan para karyawan.

   (3). Perusahaan memberikan partisipasi dalam setiap tujuan dan pengambilan keputusan dalam segala hal selalu berkomunikasi dengan karyawan, sehingga diharapkan keputusan yang di ambil tidak bertentangan.

   (4). Perusahaan selam ini untuk memotivasi karyawan, selai memberikan gaji tetap juga memberikan insentive yang disesuaikan dengan pekerjaan dan lamanya suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

   (5). Perusahaan memberikan bonus pada karyawan agar dapat mencapai sasaran yang baik secara obyektif, dan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan pada perusahan.

   (6). Perusahaan memberikan tunjangan agar dapat memotivasi karyawan lebih disiplin.

2). Motivasi Negatif, adalah proses mempengaruhi seseorang agar mau melakukan seuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang kita gunakan adalah kekuatan. Pada jenis ini seseorang tidak melakukan sesuatu yang tidak kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia akan mungkin akan kehilangan sesuatu biasa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Dengan diketahui masalah motivasi denga segala aspeknya sebagai dorongan seseorang mau bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka dengan sendirinya pemimpin berusaha dengan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja dari bawahannya.

Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda, disatu pihak kalau dilihat dari segi aktif dinamis , motivasi tampak sebagai suatu usaha yang positif dalam menggerakkan dan mengerahkan potensi tenaga kerja agar secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, sebalikya

kalau dilihat dari segi yang positif atau statis, maka motivasi akan tampak sebagai suatu kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Prestasi seseorang tidak harus sejajar dengan kemampuan yang dimilikinya, seiring kita mendengarkan bahwa seseorang itu bukannya tidak mampu atau tidak bisa mengerjakan tugasnya, tetapi karena memang kemauan seseorang menyebabkan ia berbuat sesuatu, motivasi pada hakekatnya adalah menimbulkan motif. Bila disimpulkan motif ialah faktor utama yang melatar belakangi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam yang sangat mempengaruhi, maka sangat rumit untuk mengartikan operasional motivasi itu, ia merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau proses psikologis. Motivasi memang bisa diartikan berbeda satu sama lain, yang banyak bergantung pada pemahaman dan pandangan yang diberikan sementara kalangan terhadap motivasi itu, bagi pimpinan yang baik tentunya akan selalu berusaha untuk mengetahui hal yang bertalian dengan kebutuhan tenaga kerja itu dengan pekerjaannya.

Faktor- faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat produktivitas tersebut adalah : 1). Pemberian balas jasa adalah hal yang sangat vital bagi para karyawan yaitu untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja dengan tingkat balas jasa yang paling tepat, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan agar lebih efektif dan efisien.

Apotek Surya Farma Kotabaru, terdapat kekurangan dalam pemberian incentive, yaitu incentive yang dinilai terlalu kecil dan tidak memuaskan karyawan, terutama bagi karyawan yang terjun kelapangan.

Dan mungkin salah satu akibat dari hal di ataslah yang menyebabkan menurunya tingkat produktivitas kerja para karyawan, tingkat absensi yang mengelami kenaikan serta perolehan yang mengalami penurunan dapat mengakibatkan kerugian dan penurunan mutu bagi perusahaan jika dibiarkan terus menerus. Perusahaan nampak masih belum memberikan perhatian yang serius dalam menangani hal ini, sedangkan perusahaan masih dapat melakukan berbagai upaya dalam memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, yaitu antara lain dengan memberikan kenaikan insentif agar dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan dan juga diharapkan dapat mningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sebuah perusahaan sudah barang tentu menginginkan agar setiap karywannya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Karyawan dalam hal ini dituntut oleh perusahaan untuk dapat menjaga standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini perlu pendapat dan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahana bukan hanya menyangkut masalah penarikan tenaga kerja saja, tetapi juga masalah pengembangan motivasi, pemeliharan dan kompensasi. Meningkatkan produktivitas kerja bawahan dan karyawan ini tidaklah terlepas dari motivasi atau usaha yang dapat diberikan pimpinan bagi karyawan.

Dalam hal ini juga pemimpin perusahan dituntut untuk dapat mendorong dan memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan rajin dan bersungguh-sungguh. Dengan melihat kelemahan- kelemahan atau faktor- faktor yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja karyawan di atas, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pemimpin perusahaan dalam meningkatkan gairah dan motivasi kerja karyawannya, yaitu sebagai berikut:

1). Mengadakan Pengawasan yang Intensif.
2). Menciptakan Kondisi dan Fasilitas yang Cukup Menyenangkan.
3). Menenamkan Rasa Memiliki terhadap Perusahaan.

PENUTUP

Apotek Surya Farma Kotabaru merupakan salah satu sarana kesehatan yang resep melayani pasien umum, BPJS, Jamkesda, Jamsostek.

Pengelolaan resep di Apotek Surya Farma Kotabaru ditangani berdasarkan peraturan yang berlaku, mulai dari penerimaan sampai penyerahan obat kepasien.Selain itu apotek ini juga memberikan pelayanan informasi obat kepada pasien yang membutuhkan..

Pengelolaan perbekalan farmasi di Apotek Surya Farma Kotabaru dilakukan dengan baik dari tahap perencanaan sampai tahap evaluasi

Apotek Surya Farma Kotabaru beralamat di Jalan H. Agussalim No. 69 Kotabaru.

Permasalahan yang yang dihadapi oleh Apotek Surya Farma Kotabaru, disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannnya, disamping itu juga adalah faktor minat menjalankan pekerjaan, kemampuan, kemauan yang cenderung dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Dengan batasan masalah adalah Sampai sejauh mana motivasi yang diberikan oleh Apotek Surya Farma Kotabaru, kepada karyawan, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Upaya yang seharusnya dilakukan oleh Apotek Surya Farma Kotabaru adalah :

(1) Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berpestasi.
(2) Manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang gelutinya.
(3) Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan.
(4) Memberikan incentif kepada karyawan.

REFERENSI

A.A. Rachmad M.Z, 2004. Manajemen Suatu Pengantar, PENERBIT Ramadja Karya CV. Bandung.

Aft dalam Moelyono (2004:27) Dimensi nasional, yang juga disebut pengukuran *produktifitas tingkat* makro

Buchari Zaitun,1990/2006, Manajmen dan Motivasi. Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.

Dinamisasi *Komunikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta Penerbit. Alumni, 1981, 197 – 200. Ponco Budi Sulistyo, Modul Komunikasi Massa. 2004.

George R. Terry dalam bukunya "Principles of Management" Penerbit: Bumi Aksara 2007

Gibson, Ivancevich, Donnelly.part2 - download at 4shared. Las Organizaciones 2011

Heidjrahman Ranupandoyo, 2007, Teori dan Konsep manajemen Bagian. Penerbit Fakultas Ekonomi- Bekerjasama dengan LP2M AMP-YKPN, Yogyakarta.

Kate Luderman 2011 – strategi-belajar-mengajar > 1.Metode Peringatan dan *PembeSurya Farman Motivasi*.

Kopelman (2003) secara lebih luas mengartikan *produktivitas* sebagai suatu konsepsi system. (Djokosantoso Moeljono - 2003 - Business & Economics - 189 halaman)

Malayu S. P. Hhasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Toko Gunung Agung Jakarta, 2007

Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 5), Penulis: *Susilo Martoyo*, Penerbit: BPFE Yogyakarta 2008

Martoyo .S, Mnajamen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, BPFE Yogyakarta 2000/2004

Martoyo, Susilo. 2001. *Manajemen* Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Mary Parker Follet The Art Of Getting (2003: 82)

Muhammad Ali ash-Shabuni penerjemah A.M.Basamalah Gema Insani Press, 2005

Payman J.Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia(Jakarta:FE UI, 2005)

Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2001 - Language Arts & Disciplines - 95 pages

Robbins (2007:428), "Motivation as the willingness to exert high

Sri Hadiati WK, SH, MBA (2011), Manajemen *SDM*, Keuangan dan. Materiil. Ct. 1, Jakarta

Stoner, *James A.F*, R. Edward *Freeman*, dan Daniel R. Gilbert JR. *2006*. *Manajemen*. Terjemahan Alexander Sindoro. *Jakarta*: *Prenhallindo*, Jilid 2

Stoner,*James A.F.*,*Freeman*,R. Edward.,Gilbert JR.,Daniel R ,*Manajemen*, Jilid I-Edisi bahasa Indonesia:*Jakarta*, PT.*Prenhallindo*, *2006*

T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, penerbit : BPFE, Yogyakarta, 2005