

# **ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA APOTEK SYAFIQ BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Alde lianda<sup>1</sup>, Syahrani<sup>2</sup>, Rizka Zulfikar<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 17.31.0486

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 1125097401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al  
Banjari Banjarmasin, 1106127301

**Email : Alde.lianda12@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Apotek Syafiq Banjarmasin dan untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi kerja yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja pada Apotek Syafiq Banjarmasin.

Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu penelitian lapangan, sumber data penelitian data primer dan data sekunder, selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lalu data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan membandingkan dan mengkaji dengan dasar-dasar teoritis untuk menarik kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. pada Apotek Syafiq Banjarmasin turunnya produktivitas kerja pada Apotek Syafiq Banjarmasin karena kurangnya peranan pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan. Bila pemberian motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung perhatian pemimpin yang lebih dan kombinasi motivasi karyawan yang benar maka hasil produktivitas kerja karyawan rendah.

**Kata Kunci : Peranan, Motivasi, Produktivitas Kerja**

## **ABSTRACT**

This study aims to determine how the role of work motivation on work productivity at the Syafiq Banjarmasin Pharmacy and to find out how to provide the right work motivation to increase work productivity at the Syafiq Banjarmasin Pharmacy.

This research method is a qualitative research, namely field research, research data sources are primary data and secondary data, then the data collection methods used are observation, interviews, and documentation. Then the data obtained is then analyzed by comparing and reviewing the theoretical basis to draw conclusions.

The results of this study indicate that work motivation is very important in increasing work productivity. at the Syafiq Pharmacy Banjarmasin the decline in work productivity at the Syafiq Pharmacy Banjarmasin is due to the lack of leadership roles in motivating employees' work. If the motivation is increased, the employee's work productivity will increase. If

employee motivation is higher but not supported by more leadership attention and the correct combination of employee motivation, the results of employee work productivity are low.

**Keywords:** *Role, Motivation, Work Productivity*

## **PENDAHULUAN**

Sekarang ini tingkat persaingan bisnis semakin ketat mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, keterlambatan berkurang, absensi berkurang dan sebagainya. Hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, penempatan kerja, Kompensasi dan lingkungan kerja Nitisemito (2015).

Salah satu perusahaan apotek yang ada di kota Banjarmasin adalah apotek syafiq yang bergerak di bidang kesehatan yang menyediakan sediaan farmasi yang terdiri dari obat dan alat-alat kesehatan dengan bertambahnya perusahaan apotek sekarang ini tentulah banyak pula membawa masalah atau problema baru bagi perusahaan tersebut terutama akibat adanya persaingan di antara sesama perusahaan apotek. Adapun langkah-langkah yang perlu diambil yaitu pemberian motivasi terhadap karyawan atau tenaga kerja agar

mampu meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan meningkatkan kualitas penjualan yang dihasilkan. Untuk itu perlu motivasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga diharapkan mampu menjamin keunggulan perusahaan dalam menghadapi persaingan di masa yang akan datang.

Dalam menjalankan usahanya karyawan pun dituntut agar meningkatkan produktivitas kerja dalam melayani penjualan obat tersebut. Namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh menurunnya semangat kerja yaitu sering terjadi keterlambatan dalam pelayanan obat, kualitas kerja juga menurun yang disebabkan malas, telat datang, dan keluar tanpa izin. Semua ini adalah akibat dari rendahnya pemberian motivasi (dorongan) dari pimpinan perusahaan kepada para karyawan agar lebih giat lagi.

Kompensasi atau gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya selama ini dapat dikatakan cukup akan tetapi masih jauh dari batas memuaskan. Tidak adanya uang ekstra seperti bonus komisi dan sarana penunjang lainnya yang dapat menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja karyawan dan juga tidak adanya penghargaan lainnya dari pimpinan kepada bawahannya yang mana penghargaannya hanya sebatas uang gaji saja.

Dalam hal ini diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi kerja serta kemampuan

teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi tenaga kerja untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Berdasarkan keadaan ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai motivasi kerja pada Apotek Syafiq Banjarmasin.

Tujuan penelitian ini dilakukan karena adanya penurunan produktivitas kerja karyawan akibat pemotongan gaji karyawan dikarenakan jam kerja karyawan berkurang di masa pandemi *Covid-19* ini.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian lapangan,. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara membandingkan dan mengkaji data dari hasil penelitian dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang menjadi acuan penelitian ini yakni teori motivasi dan produktivitas kerja. untuk mendapatkan pemecahan masalah yang ada serta berguna dalam menarik kesimpulan dan saran yang akan diberikan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan pada Apotek Syafiq Banjarmasin terdapat beberapa masalah yang muncul dalam penelitian ini seperti:

#### **1. Motivasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa :

##### **1. Melonjaknya jumlah kemangkiran atau ketidakhadiran karyawan**

Menurut bapak Syahrudin selaku pimpinan apotek pada tanggal 01 juli 2021 yang menyatakan bahwa “Melonjaknya jumlah kemangkiran atau ketidakhadiran yang terjadi karena saya kurang tegas untuk

memberikan sanksi kepada karyawan. Dan juga dalam memberikan motivasi kurang sehingga membuat mereka menjadi kurang bersemangat dalam bekerja”

Dari wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa melonjaknya jumlah kemangkiran karyawan atau ketidakhadiran yang tinggi dikarenakannya pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi sehingga kemangkiran dan ketidakhadiran melonjak,dan kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2013), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tingkat kemangkiran atau ketidakhadiran karyawan di apotek lebih tinggi jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Selain itu karyawan sering kali datang terlambat ke tempat kerja dari jadwal semestinya. Lazimnya bila motivasi kerja karyawan menurun yang membuat mereka jadi malas untuk bekerja, apalagi perusahaan ini mempunyai kebijaksanaan yang lunak seperti tidak memandang perlu untuk melakukan tindakan mengurangi besarnya upah yang diterima para karyawan bila mereka tidak melakukan tugas pada waktu dan tempat yang sudah ditentukan dalam jadwal kerja. Jadi tidak heran bila terbuka peluang untuk tidak masuk kerja dan membuat

pekerja tidak disiplin pada perusahaan.

Tingkat persentase ketidakhadiran karyawan di apotek dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2**

**APOTEK SYAFIQ BANJARMASIN  
TINGKAT KEHADIRAN  
KARYAWAN  
TAHUN 2018-2020**

<b>BULAN</b>	<b>2018 (%)</b>	<b>2019 (%)</b>	<b>2020 (%)</b>
Januari	8	10	12
Februari	9	12	11
Maret	10	9	10
April	9	10	12
Mei	9	15	10
Juni	12	11	15
Juli	12	9	12
Agustus	9	8	12
September	15	14	16
Oktober	10	12	10
November	13	15	17
Desember	10	15	18
Jumlah	126	140	155
Rata-rata	10,5%	11,6%	12,9%

Sumber : Apotek Syafiq Banjarmasin

Kalau di lihat daritabel di atas tersebut, maka tingkat kemangkiran karyawan dari tahun ke tahun

meningkat yaitu pada tahun 2018 sebanyak  $126:12=10,5\%$  pada tahun 2019 mengalami kenaikan tingkat kemangkiran sebanyak  $140:12=11,6\%$  sedangkan untuk tahun 2020 tingkat kemangkiran karyawan sebanyak  $155:12=12,9\%$ . Dari kenaikan – kenaikan tingkat kemangkiran karyawan Apotek Syafiq ini disebabkan karena motivasi kerjanya yang rendah.

**2. Kegelisahan di kalangan karyawan**

Menurut Eka selaku asisten apoteker pada tanggal 01 juli 2021 mengemukakan bahwa “Kegelisahan yang terjadi dikarenakan tidak adanya kenaikan gaji dan pemberian bonus dalam beberapa bulan terakhir sehingga saya merasa bahwa pimpinan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya”

Kegelisahan yang berwujud keluh kesah, dan ketidak senangan kerja pada perusahaan, hal ini merupakan indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan. Pimpinan yang baik dan bijaksana harus cepat tanggap atas kemunculan kegelisahan yang terjadi pada karyawannya. Kegelisahan dalam bentuk keluh kesah ini terjadi di dalam perusahaan, di mana para karyawan sering menggerutun dan sesama mereka sering kali terlibat dalam pembicaraan pada masalah kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan para karyawannya seperti tidak ada kenaikan gaji, tidak ada uang lembur jika bekerja melebihi dari jam kerja perusahaan, tidak ada jaminan hari tua dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Kegelisahan ini merupakan ketidaksenangan mereka akan kondisi kerja di dalam perusahaan,

sehingga perlu mendapat perhatian yang serius dari seorang pemimpin.

3. Terjadinya beberapa tuntutan

Menurut ibu Pretty selaku Apoteker pada tanggal 01 juli 2021 mengemukakan bahwa “Tidak adanya uang lembur terhadap karyawan disaat melakukan *stock opname* di akhir bulan sehingga membuat karyawan merasa tidak senang”

Dari wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa disini tidak adanya uang lembur ketika sudah melewati jam kerja, disini biasanya terjadi pada di akhir bulan di saat melakukan *stock opname*.

Tuntutan yang sering kali terjadi di dalam perusahaan merupakan isyarat indikasi turunnya motivasi kerja karyawan. Tuntutan tersebut boleh jadi berkaitan erat dengan ketidaksenangan karyawan terhadap kondisi di dalam perusahaan yang sekali waktu muncul keberanian para karyawan untuk mengajukan tuntutan tersebut. Tuntutan ini pada umumnya berkisar pada permintaan untukdiperlakukannya secara adil, wajar dan layak dalam hal mekanisme kerja antara atasan dan bawahan.

Pengertian adil disini, karyawan menginginkan gaji mereka dibayar sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku dan jika lembur, uang lembur dibayar sesuai dengan jam kerja lembur perusahaan. Sedangkan pengertian merata, karyawan menginginkan tidak ada perbedaan antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan karyawan dalam arti semua sama-sama bekerja untuk untuk kemajuan perusahaan. Dan pengertian wajar dan layak dalam hal mekanisme

hubungan kerja antara atasan dan bawahannya yaitu karyawan menginginkan atasan memperlakukan mereka semua sewajarnya sebagaimana layaknya hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

4. Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi (*Labour Turn Over*)

Menurut bapak Syahrudin selaku pimpinan apotek pada tanggal 01 juli 2021 yang menyatakan bahwa “Terjadinya karyawan keluar masuk dikarenakan berbagai macam alasan seperti telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, sudah berkeluarga dan tidak di izinkan suami bekerja, sementara itu untuk karyawan yang baru membutuhkan waktu lagi dalam pembelajaran dan adaptasi lingkungan kerja”

Dari wawancara dapat ditarik kesimpulan bahwa keluar masuknya karyawan disini tidak dapat dicegah oleh pimpinan dikarenakan karyawan itu sendiri telah membuat keputusan.

Bila di dalam perusahaan terjadi tingkat keluar masuknya karyawan mengalami suatu peningkatan dari sebelumnya maka sebetulnya hal ini merupakan indikasi turunnya motivasi kerja. Peningkatan keluar masuknya karyawan tersebut terutama disebabkan karena ketidakseimbangan mereka untuk bekerja pada Apotek Syafiq sehingga untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

Keluar-masuknya karyawan yang cukup tinggi akan merugikan perusahaan, karena perusahaan akan kehilangan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja yang relatif lama.

Sekarang ini jumlah penawaran tenaga kerja lebih besar dari jumlah

permintaan tenaga kerja sehingga untuk mencari tenaga kerja pengganti yang keluar akan lebih mudah karena banyaknya yang ingin dan mau bekerja lebih-lebih karyawan yang masuk sudah cukup terampil dan berpengalaman di bidangnya masing-masing.

Sebaliknya keluar masuknya karyawan akan merugikan bagi Apotek Syafiq apabila untuk memperoleh karyawan yang sebanding atau lebih dari yang dulu mengalami suatu kesulitan. Untuk itu Apotek Syafiq harus berkorban baik dalam hal biaya maupun tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan sesuai kriteria yang ditentukan untuk memangku pekerjaan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Karena tenggang waktu tunggu untuk memperoleh karyawan yang dibutuhkan cukup lama, maka keluar-masuknya karyawan yang dibutuhkan itu dapat mengganggu kelancaran jalannya Apotek Syafiq.

Adapun tingkat perpindahan (*Turn Over*) karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3**

**APOTEK SYAFIQ BANJARMASIN  
LABOUR TURN OVER TAHUN 2017-2020**

Tahun	Awal tahun Tenaga Kerja	Masuk Tenaga Kerja	Keluar Tenaga Kerja	Akhir Tahun Tenaga Kerja
2018	8 orang	-	1	7
2019	7 orang	-	1	6
2020	6 orang	-	1	5

Sumber : Apotek Syafiq Banjarmasin

Dari ke 4 (empat) penyebab rendahnya motivasi ini, maka sudah selayaknya pimpinan mengambil suatu kebijaksanaan agar kendala yang selama ini dihadapi dapat dipecahkan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh Apotek Syafiq Banjarmasin

**5. Lingkungan Kerja Perusahaan**

Lingkungan kerja perusahaan juga merupakan salah satu hal yang harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan. Di mana lingkungan kerja yang baik akan membuat motivasi kerja karyawan tinggi dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan membawa pengaruh yang kurang baik pula terhadap karyawan.

Selama ini lingkungan kerja pada Apotek Syafiq Banjarmasin masih terbilang cukup baik, namun masih terdapat kekurangan, baik sarana pendukung maupun prasarana lainnya seperti sempitnya tempat meracik obat karena penuh dengan stock obat-obatan, tidak ada tempat ibadah dan kurangnya alat pendingin ruangan (AC) atau kipas angin sehingga membuat karyawan sering keluar masuk karena merasa panas dan membuat pekerjaan tertunda. Keadaan seperti ini perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari pimpinan perusahaan demi kenyamanan karyawan, karena dengan keadaan yang seperti ini juga merupakan salah satu indikasi turunnya motivasi kerja karyawan. dengan menurunnya motivasi kerja maka produktivitas kerja pun juga menurun.

**2. Produktivitas Kerja**

Menurut Busro (2018), Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan

jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan, yang menghasilkan sesuatu atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan, dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Salah satu indikasi turunnya produktivitas kerja adalah karena turunnya motivasi kerja. Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang menurun karena faktor kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.

Untuk dapat mengetahui rendahnya produktivitas kerja yang demikian, dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

**TABEL 4**

**APOTEK SYAFIQ BANJARMASIN  
TAHUN 2018-2020**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Target Volume Penjualan	Realisasi Volume Penjualan	Produktivitas Kerja
2018	8 orang	15.000	12.035	0,802
2019	7 orang	15.000	12.135	0,809
2020	6 Orang	15.000	11.280	0,752

Sumber : Apotek Syafiq Banjarmasin

Produktivitas karyawan jika dilihat dari target dan realisasi volume penjualan tahun 2018 sampai dengan

2020 adalah menurun. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan pada tabel tersebut di atas dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$2018 = \frac{12.035}{15.000} = 0,802$$

$$2019 = \frac{12.135}{15.000} = 0,809$$

$$2020 = \frac{11.280}{15.000} = 0,752$$

Dari tabel diatas dapat dikemukakan bahwa perusahaan Apotek Syafiq menginginkan penjualan setiap tahunnya sebesar 15.000 unit, akan tetapi penjualan pada tahun 2018 dengan jumlah tenaga kerja 8 orang yang terselesaikan sebesar 12.035 unit, dengan demikian tingkat produktivitas kerja karyawan adalah 0,802.

Kemudian pada tahun 2019 menghasilkan penjualan sebanyak 12.135 unit dengan jumlah tenaga kerja 7 orang , dengan demikian tingkat produktivitas karyawan adalah 0,809.

Pada tahun 2020 mengalami penurunan penjualan sebesar 11.280 unit dengan jumlah tenaga kerja 6 orang, dengan demikian tingkat produktivitas karyawan adalah 0,752.

**Analisis dan Pembahasan**

1. Peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Apotek Syafiq Banjarmasin

Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi dalam menimbulkan motivasi kerja untuk tujuan perusahaan, Karena manusia bukan mesin. Jadi perlu mendapat perhatian dari seorang pimpinan untuk membuat keputusan yang efektif tentang motivasi seseorang yang menimbulkan perbuatan yang dikehendaki sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dengan mengetahui motif, serta menetapkan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kecakapan dan keterampilan, sehingga dapat

mengembangkan perilaku yang positif bagi karyawan yang dikelolanya. Pada dasarnya setiap orang memiliki pembuatan/perilaku yang positif dengan motif tertentu. Walaupun demikian perlu adanya suatu pengawasan untuk menghindari kemungkinan akan mempunyai perilaku yang negative.

Dengan motif-motif tertentu seseorang mau bekerja dan menjadi pendorong di dalam mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan atau manajer yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan tersebut dalam memberikan motivasi, diperlukan motif-motif agar orang mau berbuat dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran, pengertian, tenggang rasa, serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Motivasi yang bersifat aktif atau dinamis dengan usaha positif agar karyawan berdaya upaya dengan produktif untuk mewujudkan tujuan yang ditentukan. Hal ini berguna untuk keperluan pimpinan untuk mengemukakan kepada karyawan bahwa Apotek Syafiq bukan untuk keuntungan diri sendiri saja, tetapi juga untuk orang-orang yang berada di dalam mau pun di luar perusahaan tersebut. Untuk itu seorang pimpinan agar memberikan keyakinan kepada para bawahannya tentang :

- 1) Adanya selalu kepastian dalam pekerjaan, artinya pimpinan tidak akan bertindak semena-mena. Walaupun suatu kejadian yang tidak diinginkan bersama melanda Apotek Syafiq maka pimpinan akan mengadakan konsensus dan pemecahan masalah sesudah itu pimpinan akan bertindak secara konsekuen.
- 2) Setiap periode dalam waktu tertentu, secara teratur untuk tiap individu karyawan akan diberikan mengenai prestasi itu baik atau tidak baik.

- 3) Hubungan antara pimpinan dan para karyawan untuk mengembangkan diri karyawannya masing-masing dalam hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

- 4) Kemudian dalam motivasi yang sifatnya pasif/statis untuk merangsang daya kerja para karyawan kearah yang diinginkan. Seseorang pimpinan akan menjamin para bawahannya dalam :

1. Memberikan upah tambahan sehubungan dengan adanya tugas kerja diluar jadwal yang ditentukan sesuai dengan konsensus antara pimpinan dengan para karyawannya.
2. Adanya pembagian dari sebagian keuntungan buat para karyawan untuk digunakan sebagai asuransi, misalnya asuransi jiwa.
3. Rasa senioritas hendaknya dijalankan perusahaan, yaitu berupa kenaikan gaji berkala, dan besarnya dapat disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Dengan demikian menimbulkan adanya rasa kebersamaan dalam tenggang rasa, ikut memiliki rasa tanggung jawab serta mengawasi diri para karyawan maupun apoteker Apotek Syafiq yang bersangkutan. Hal ini karena antara pimpinan Apotek Syafiq dengan para karyawan merupakan pasangan yang serasi dalam menjalankan usaha bersama sama dengan tujuan yang sama.

Pada prinsipnya turunnya motivasi kerja adalah disebabkan karena ketidakpuasan dari para karyawan dengan ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan kurang bahagia bagi mereka yang dapat menimbulkan motivasi kerja akan menurun dan sangat merugikan bagi Apotek Syafiq.

- 2) Motivasi Kerja pada Apotek

Di muka telah dijelaskan bahwa dengan motivasi yang tinggi

maka produktivitas akan meningkat, sebaliknya bila motivasi turun berarti produktivitas akan menurun.

Dengan adanya penurunan motivasi ini, maka akan ditemui akibat penurunan tersebut, sehingga akibatnya itu perlu diketahui oleh Apotek Syafiq. Dengan ini perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan atau pemecahan masalah secepatnya.

Berdasarkan data dari informasi penulis peroleh dari Apotek Syafiq terdapat masalah akibatnya turunnya motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat beberapa masalah tersebut antara lain :

1. Penurunan tingkat produktivitas kerja

Salah satu indikasi turunnya produktivitas kerja adalah karena turunnya motivasi kerja. Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang menurun ini terjadi akibat faktor kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya (lihat pada tabel 2 tentang tingkat kemangkiran karyawan).

Adapun kebijakan yang harus dijalankan Apotek Syafiq adalah berusaha untuk memberikan motivasi dengan tujuan meningkatkan gairah kerja karyawan, seperti pemberian gaji yang layak, tunjangan, menciptakan suasana kerja yang baik antara atasan dengan bawahan serta antara karyawan.

2. Tingkat kemangkiran yang tinggi

Tingkat absensi yang naik, sebenarnya merupakan salah satu indikasi turunnya motivasi kerja, karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik maka segera perlu

dilakukan penelitian. Pada umumnya bila motivasi kerja turun, maka mereka malas untuk bekerja setiap harinya. Apabila kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong saat mereka tidak masuk kerja, maka kesempatan untuk tidak masuk kerja akan mereka pergunakan. Pada Apotek Syafiq biasanya kemangkiran karyawan dilakukan dengan memberikan alasan-alasan sakit, alasan pribadi dan alasan lain-lain serta tidak hadir tanpa seizing pimpinan perusahaan. Untuk mengatasi masalah tersebut maka pimpinan perlu untuk memberikan dorongan, semangat dan penempatan kerja karyawan yang tepat dan setara dengan kemampuannya masing-masing

3. Kegelisahan dikalangan karyawan

Kegelisahan dikalangan karyawan dimana-mana akan terjadi bila motivasi kerja turun, sebagai seorang pimpinan harus dapat mengetahui adanya kegelisahan yang timbul. Kegelisahan yang terjadi pada Apotek Syafiq ini terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesan dan penyebab lainnya. Hal ini dapat diketahui sebab terjadinya kegelisahan yang merupakan salah satu indikasi turunnya motivasi kerja. Penyebab terjadinya kegelisahan ini misalnya, tidak adanya jaminan hari tua dan tidak adanya kesempatan untuk maju bagi karyawan tersebut.

4. Tingkat keluar masuknya karyawan yang cukup tinggi

Bila dalam perusahaan terjadi tingkat keluar-masuknya karyawan mengalami peningkatan dari sebelumnya, maka sebetulnya hal ini

merupakan indikasi turunnya motivasi kerja. Peningkatan keluar-masuknya karyawan tersebut terutama disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja, sehingga untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

5. Usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui pemberian motivasi kerja yang tepat

Apotek Syafiq menginginkan tingkat produktivitas yang tinggi, untuk itu diperlukan daya upaya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja. Para karyawan adalah sebagai salah satu elemen yang terpenting dari berbagai faktor produksi yang diperlukan oleh Apotek Syafiq. Oleh sebab itu adalah layak jika Apotek Syafiq selalu berusaha untuk memiliki dan menampung para karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi berarti merasa diikutsertakan atau diperlukan, karyawan akan merasa dirinya mengalami suatu hidup yang penuh berarti dan mantap, di samping itu juga inisiatif dan kreatif para karyawan yang dihargai dengan selayaknya, maka para personalia yang menjadi bawahannya merasa terkesan sekaligus terpanggil untuk memperhatikan tujuan organisasi perusahaan tersebut.

Motivasi kerja yang tinggi dari suatu organisasi sangat diperlukan kehadirannya, karena mengelola orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi akan lebih mudah, sehingga tidak perlu ragu dan banyak kekhawatiran tentang penyerahan tanggung jawab kepada

personalia yang bersangkutan, dan selanjutnya kelancaran serta keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut akan mudah diraih.

Dengan ini akan diuraikan beberapa cara bagaimana pemberian motivasi kerja yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Gaji yang tinggi

Jumlah gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap motivasi hal itu harus kita maklumi. Makin besar gaji yang diberikan berarti semakin besar terpenuhi kebutuhan mereka, dengan demikian mereka akan mendapat ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugas sehingga motivasi yang tinggi dapat kita harapkan.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang terwujud gaji yang cukup maka mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah.

3. Harga diri perlu diperhatikan

Harga diri merupakan persoalan yang sangat penting, pihak Apotek Syafiq Bukan saja memperhatikan harga diri, akan tetapi kalau perlu membangkitkan harga diri karyawannya. Seorang pimpinan tidak akan memarahi karyawannya didepan umum, dan kalau memarahi sebaiknya di waktu pertemuan empat mata. Jika seorang karyawan dimarahi di depan umum apalagi di depan karyawan lainnya, maka perasaan malu dan jengkel akan timbul dan harga dirinya merasa diremehkan. Perasaan itu dapat menurunkan motivasi kerja dan pimpinan Apotek Syafiq harus dapat mengerti akan hal tersebut.

4. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat, artinya tempat mereka dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan atau keahlian masing-masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan akan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal, disamping itu juga motivasi mereka akan menurun.

5. Memberi kesempatan untuk maju

Motivasi kerja akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju, jika sebaliknya mereka tidak memiliki kesempatan untuk maju, maka motivasi kerja lama kelamaan akan menurun.

6. Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas

Kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap Apotek Syafiq akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan motivasi yang tinggi. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan, maka pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan Apotek Syafiq tersebut. Maksudnya dengan perasaan senasib tersebut, seperti itu kemajuan dan kemunduran akan dirasakan juga oleh mereka. Sebenarnya loyalitas dapat ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan hal-hal positif yang lainnya. Jika Apotek Syafiq tidak berusaha menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap Apotek Syafiq, maka sikap mereka akan acuh tak acuh terhadap kemajuan dan kemunduran tersebut.

7. Membina Human relation yang baik antara pimpinan dan bawahan

Dalam suatu perusahaan, human relation dalam segala situasi sangat penting untuk dilaksanakan, terutama untuk penyelesaian suatu permasalahan yang terjadi, sebagai upaya untuk mengajak para karyawan agar bekerja lebih baik dan konsentrasi, sehingga efisiensi kerja lebih mudah dicapai, di samping itu juga akan mencerminkan pribadi dan citra perusahaan yang dipimpinya. Kunci aktivitas umum human relation adalah cara untuk memotivasi para tenaga kerja adalah meningkatkan partisipasi. Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan lebih berhasil apabila pimpinan tersebut mampu meningkatkan partisipasi, yang berarti mengikutsertakan bawahan baik secara langsung maupun tidak langsung antara lain dalam mengambil keputusan dan pembuatan perencanaan. Oleh karena itu seorang pimpinan dalam bidang apapun, mulai tingkat paling atas sampai pada tingkat yang paling bawah dituntut untuk mampu meningkatkan partisipasi bawahannya. Bilamana seorang pimpinan dapat meningkatkan partisipasi dengan mengikutsertakan tenaga kerja (bawahan) dalam menyelesaikan permasalahan, berarti bawahan akan merasa lebih dihargai, sehingga dapat diharapkan semangat dan kegairahan kerja serta tanggung jawab dapat ditingkatkan. Peningkatan partisipasi yang berhasil, tidak hanya sekedar dapat meningkatkan harga diri bawahan tetapi juga dapat menimbulkan rasa ikut serta dalam memiliki perusahaan.

8. Mengadakan pengawasan dan menetapkan peraturan disiplin kerja

Mengadakan pengawasan terhadap karyawan adalah untuk menjamin pelaksanaan suatu aktivitas dapat berjalan secara terarah agar tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan ini bertujuan agar para karyawan lebih giat dengan memanfaatkan waktu lebih baik dan hasil produksi bisa ditingkatkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pengawasan saja tidak cukup untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Pengawasan harus didukung oleh peraturan tertulis. Disiplin kerja mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menegakkan disiplin kerja tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi untuk menegakkan disiplin itu perlu imbangannya, yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup baik berupa upah hidup secara layak dan juga mengenai perumahan mereka. Dengan kelayakan hidup ini karyawan akan lebih tenang dalam melakukan tugasnya dan dengan ketenangannya tersebut diharapkan mereka lebih disiplin dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam pemberian disiplin kerja terhadap karyawan yaitu dengan memberlakukan jam kerja. Dengan ini berlakunya jam kerja maka aktivitas perusahaan akan lancar sehingga tidak terjadi pemborosan waktu yang dapat mengganggu kelancaran produksi.

9. Memperhatikan sarana kerja

Sarana merupakan faktor yang penting dalam menunjang kelancaran aktivitas perusahaan. Dengan sarana kerja yang baik, maka aktivitas perusahaan akan

berjalan dengan lancar. Seorang pimpinan yang baik akan selalu memperhatikan sarana kerja yang ada di perusahaan. Dengan sarana kerja yang baik dan lengkap maka akan menimbulkan gairah dan motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan di atas, maka penulis mencoba menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa pimpinan masih kurang perhatian dalam pemberian motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pada Apotek Syafiq Banjarmasin sehingga membuat produktivitas kerja jadi menurun.
2. Motivasi kerja sangat penting diberikan buat karyawan agar membuat karyawan menjadi semangat dalam melakukan tanggung jawabnya sebagai karyawan pemberian motivasi yang harus dilakukan adalah dengan memberikan kenaikan gaji kepada karyawan yang berprestasi, memberikan bonus kepada karyawan, dan memberikan uang lembur setiap ada kegiatan *stock op name*.

### **Saran**

1. Dengan kebutuhan yang tinggi, perusahaan dalam hal ini. Apotek Syafiq Banjarmasin perlu memberikan perhatiannya kepada karyawan dengan memberikan jaminan asuransi kesehatan, serta memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi . Dengan perhatian tersebut maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Manajemen perlu memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya.

3. Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan.
4. Perlu diadakan absensi pinger print (sidik jari).
5. Untuk mencapai hasil kerja yang baik, dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pemilik apotek perlu bersama-sama dengan karyawan untuk mendiskusikan setiap ada masalah dalam pekerjaan, hal ini untuk menghindari adanya kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.

#### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Agustin, Ririn Pratiwi. 2014. Hubungan antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karis Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan. Ejournal Psikologi.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dimyatidan Mudjiono. (2012). Belajar Dan Pembelajaran. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edyun, Neti. 2012. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzi., Irviani, R. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi Revisi Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-17. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ivanko, Stefan. 2012. Organizational Behaviour. Ljubljana: University of Ljubljana Faculty of public Administration.
- Komaruddin, 2013, Ensiklopedia Manajemen, Edisi ke-5, Bumi Aksara, Jakarta.
- Marjuni, Sukmawati. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. I. Sah Media, Makassar.
- Maslow Abraham H. 2017. Motivasi dan Kepribadian ( Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia). PT PBP, Jakarta.
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen Personalialia: Mnjajemen Sumberdaya Manusia Cet. 8.

- Robbins dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- SK-Menkes-No-1332-Menkes-SK-X-2002-Izin-Apotik.pdf. (n.d.). Retrieved March 16, 2020, from <http://www.iaisukoharjo.net/medi/files/2014/01/SK-Menkes-No-1332-Menkes-SK-X-2002-Izin-Apotik.pdf>
- Soekanto, R. S. (2013). Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Cet. XV, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Universitas Udayana, 2014. *Pedoman Pendidikan*.
- Sutrisno Edy.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana.
- Sutrisno, Edy.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009, tentang Kesehatan
- Usman, Husaini. 2013. Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.