

**PERANAN PEMBERIAN INSENTIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA APOTEK SARI MULIA
BANJARMASIN
ABSTRAK**

M Riza¹, Farida Yulianti², Lamsah³
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan M A B

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Upaya yang seharusnya dilakukan oleh Apotek Sari Mulia adalah : 1) Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. 2) Manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. 3) Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan. 4) Memberikan insentif kepada karyawan secara teratur dan berkala. 5) Memberikan bonus sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif sesuai dengan harapan dan hasil pekerjaan dari karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satunya dengan memberikan bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat. Demi untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan, maka manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan yang dianggap berprestasi untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan khusus sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kata Kunci: Insentif dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

One way to optimize employee performance is by providing inadvertent rewards (incentives) given to employees so that within them a greater enthusiasm arises to improve work performance so that productivity and performance increase. Providing incentives within a company plays an important role because it is believed to be able to overcome various problems in the workplace that are increasingly complex such as low performance due to employee morale and passion that are still not fully good, this can be due to lack of work motivation, employee status (not employees fixed) and no additional income for employees other than salary.

Efforts that should be made by Sari Mulia Pharmacy are: 1) Give awards to outstanding employees. 2) Management needs to provide opportunities for employees to attend education and training in accordance with the work that they do. 3) Instilling a culture of participation in the company. 4) Provide incentives to employees regularly and periodically. 5) Give bonuses according to what they do.

The company is expected to provide incentives in accordance with the expectations and results of the work of employees in order to increase employee motivation, one of which is by giving bonuses to employees who have worked hard. In order to increase the professionalism of employees' work, management needs to provide opportunities for employees who are considered to have an achievement to attend training and special education in accordance with their line of work.

Keywords: Work Incentives and Productivity.

PENDAHULUAN

Apotek secara umum merupakan satu kesatuan tenaga yang terdiri dari tenaga apoteker non perawatan dan tenaga non medis. Dari semua kategori tenaga Kesehatan yang bekerja di suatu apotek, tenaga yang

merupakan tenaga terbanyak dan mereka mempunyai pekerjaan melayani konsumen dalam hal 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.

Di dalam masyarakat yang sedang berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang paling penting. Meskipun kita berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti bahwa kita mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat tersebut ditunjukkan dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek ekonomi dalam setiap usaha.

Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusia dapat diselaraskan secara baik. Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki sumber daya, tinggal bagaimana mengusahakan agar jumlah penduduk yang demikian besar itu dapat digerakkan menjadi sumber daya yang produktif.

Seperti halnya perusahaan, para karyawan pun mempunyai kebutuhan yang mereka harapkan dapat diperoleh dari perusahaan tempat mereka bekerja. Pada dasarnya kebutuhan para karyawan meliputi kebutuhan jasmani (fisiologis), interaksi sosial (sosiologis) dan kebutuhan akan harga diri (egoistik).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting karena merupakan aset perusahaan yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, juga kreativitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja perusahaan.

Secara menyeluruh maupun perorangan, pengaruh peran karyawan terhadap produktivitas perusahaan cukup besar. Setiap perusahaan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuannya perusahaan harus menetapkan produktivitas sebagai sasaran dalam upaya tersebut. Produktivitas yang harus

ditingkatkan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor utama, antara lain : modal, teknologi, manajemen dan sumber daya manusia. Peranan Sumber Daya Manusia juga membutuhkan faktor-faktor lain dalam mewujudkan keterampilan kerja, sebagai unsur dari produktivitas perusahaan, seperti persepsi dan kemampuan karyawan.

Sehingga diharapkan melalui pemberian insentif kepada karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, dengan demikian tujuan yang hendak dicapai perusahaan dapat terwujud. .

Berdasarkan alasan tersebut diatas, maka dalam skripsi ini penulis mengambil judul : "PERANAN PEMBERIAN INSENTIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA APOTEK SARI MULIA BANJARMASIN".

METODE PENELITIAN

Untuk menyusun suatu skripsi diperlukan data, baik berupa data primer maupun datasekunder dan Teknik Pengumpulan Data Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode antara lain: Studi kepustakaan yaitu mempelajari buku-buku literatur dan bacaan-bacaan lain yang dapat membantu dalam pemecahan masalah. Wawancara Untuk mendapatkan data primer di Apotek Sari Mulia Banjarmasin dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan pemimpin perusahaan serta para karyawan perusahaan.

HASIL PENELITIAN

Pentingnya Pemberian Insentif bagi para pegawai merupakan pembahasan dalam bab ini, dimana penulis akan mengurai lebih lanjut mengenai Peranan Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan yang seharusnya dilakukan oleh Apotek Sari Mulia Banjarmasin. Peranan pemberian insentif kepada Pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan adalah hal yang sangat penting, karena erat kaitannya dengan sukses

tidaknya suatu instansi/perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya, demikian juga dengan motivasi kerja terhadap pegawai / karyawan pada suatu organisasi.

Salah satu langkah yang dilakukan oleh instansi/perusahaan adalah pemberian insentif/motivasi atau dorongan pada para pegawai/karyawan. Motivasi yang dimaksud adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang maupun beberapa orang, baik secara sadar maupun tidak sadar mau melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pemberian motivasi tersebut dapat berupa material maupun non material.

Selanjutnya setelah pemberian motivasi diharapkan para pegawai/karyawan yang ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu merupakan karyawan yang mempunyai sifat mental yang profesional dalam bekerja, sehingga menjadi aset yang berguna dan dapat di andalkan.

PEMBAHASAN

PERANAN INSENTIF YANG SEHARUSNYA DILAKSANAKAN PADA APOTEK SARI MULIA BANJARMASIN

Dari hasil penelitian diatas, kiranya permasalahan dapat di bahas pada analisis berikut ini, yaitu :

- 1) Insentif yang telah dilaksanakan apotek sari mulia Banjarmasin.

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap hubungan antara Pentingnya dorongan atau insentif yang diberikan kepada karyawan yang dilakukan oleh apotek sari mulia Banjarmasin, saat ini masih belum memadai dengan apa yang diharapkan, terutama disebabkan oleh kesibukan dan rutinitas kantor yang padat dan mengakibatkan kegiatan pemberian insentif/motivasi terhambat. Memang kadang dalam jangka waktu tertentu kantor bisa mengadakan acara piknik yang mengambil lokasi-lokasi dalam kota maupun luar kota untuk berlibur bersama, yang mana hal ini dilakukan

untuk mempererat tali silaturahmi dan rasa kekeluargaan sesama pegawai dan juga pimpinan. Dalam acara ini para pegawai diperkenankan mengajak anggota keluarga mereka dan acara tersebut berlangsung beberapa hari pada saat hari libur atau pada hari minggu, akan tetapi tidak jarang banyak pegawai yang tidak ikut serta karena kesibukan diluar jam kerja atau karena alasan lain. Pemberian insentif pun sering diberikan kepada beberapa karyawan banyak menghabiskan waktu lembur mereka dan karyawan yang dianggap berprestasi dibidangnya.

Apotek sari mulia banjarmasin ini dikarenakan kesibukan pengurus dan pengelola yang berakibat pada terhambatnya kegiatan pemberian insentif/motivasi.

- 2) Hubungan Produktivitas Kerja Karyawan dengan Insentif

Perbandingan antara jumlah output dengan jumlah input tertentu dalam jangka waktu tertentu pula. Dalam suatu perusahaan/instansi apabila diketahui adanya target yang tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah ditentukan, maka hal ini menunjukkan indikasi menurunnya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Pencapaian produktivitas tidak dapat terlepas dari pemenuhan kebutuhan hidup baik jasmani maupun rohani karyawan. Pemberian kompensasi dari perusahaan/instansi secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Maka insentif merupakan faktor yang paling dominan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas maka yang diajukan menurut hasil penelitian kepustakaan dan data lapangan.

Artinya, pelaksanaan kegiatan pemberian insentif kurang berjalan dengan baik, karena mungkin pemimpin tidak punya waktu untuk melakukannya dan berakibat pada menurunnya disiplin dan produktivitas kerja para pegawai.

3) Motivasi Yang Seharusnya Dilaksanakan.

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap motivasi kepada karyawan apotek sari mulia Banjarmasin. Dalam pelaksanaan peningkatan pelayanan terhadap para karyawan, maka perlu diberikan bimbingan dan pengarahan sebagai penggerak aktivitas karyawan bersangkutan. Motivasi ini perlu juga agar terwujudnya aktivitas yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain. Dengan kata lain bahwa didalam diri pegawai akan tumbuh dan berkembang kesadaran mengenai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi kepada mereka apabila motivasi itu telah dimiliki oleh pegawai maka muncullah keinginan yang mendorong mereka untuk giat bergairah dalam bekerja.

Pemberian motivasi karyawan jangan sampai terputus, karena dapat mengakibatkan putusnya keseragaman dalam melaksanakan tugas. Fungsi dan peranan motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyata mungkin tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan oleh pegawai, karena motivasi pada umumnya dapat dilaksanakan dalam bentuk fisik maupun non fisik. Secara fisik dapat berupa hadiah-hadiah sebagai imbalan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan atau secara non fisik dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan berupa pujian-pujian, sehingga karyawan yang mendapat motivasi tersebut dapat melaksanakan tugas

dengan baik, karena ada yang mereka harapkan setelah melaksanakan pekerjaan rutinnnya.

Telah disadari bahwa suatu kegiatan yang ingin menghasilkan output yang besar, maka dari kerjasama antar individu-individu yang terlibat dalam organisasi. Untuk mewujudkan kerja yang baik, setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari penciptaan suatu disiplin kerja yang diajarkan pada karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga proses kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

4) Faktor-faktor Penting yang sangat Mempengaruhi Tenaga Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja antara lain adalah kondisi kerja yang menyenangkan, penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan bidangnya, penghargaan dari atasan maupun rekan kerja, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan lain-lain. Hal demikian bila terus menerus dibiarkan maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berakibat pada menurunnya prestasi kerja pegawai.

Untuk mengatasi hal tersebut maka upaya yang seharusnya dilakukan atau ditempuh oleh pemimpin Apotek Sari mulia Banjarmasin adalah :

- (1) Mengusahakan terciptanya suatu kondisi yang dapat meningkatkan gairah kerja dan kenyamanan bagi seluruh pegawai.
- (2) Menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan berdasarkan kepangkatan yang dimilikinya sehingga dalam melaksanakan

tugasnya akan bergairah dan merasa cocok dengan bidangnya serta tidak cepat jenuh, selain itu dalam penempatan pegawai faktor lain yang harus diperhatikan adalah kemampuan dan kemauan, yang merupakan hal yang sangat berperan dalam peningkatan prestasi kerja.

- (3) Memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik, baik promosi jabatan maupun penghargaan berupa materi. Dengan adanya penghargaan tersebut akan menumbuhkan motivasi kepada pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk meningkatkan semangat kerja.
- (4) Memberi kesempatan bagi para pegawai yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan. Baik pendidikan formal maupun pendidikan informal, agar pegawai yang bersangkutan dapat mengaktualisasikan dirinya.

Dalam hal ini peranan insentif kerja untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai adalah kemampuan dari pimpinan dalam menggerakkan mereka agar bersemangat dan gairah dalam kerja.

- 5) Beberapa Usaha Yang Dapat Dilakukan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, Diantaranya.
 - (1) Memberikan kesempatan umpan balik secara teratur.
 - (2) Meminta masukan dari karyawan dan melibatkan mereka di dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
 - (3) Memberi selamat secara pribadi kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.

- (4) Kenalilah kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawan karena karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja bagi perusahaan yang memperhatikan keperluan pribadinya.
- (5) Memastikan apakah karyawan mempunyai sarana kerja yang terbaik.
- (6) Memberi karyawan satu pekerjaan yang baik untuk dikerjakan dan pimpinan harus memperlihatkan kepada karyawan bagaimana mereka dapat berkembang dan memberi kesempatan untuk mempelajari kemampuan-kemampuan baru.
- (7) Gajilah karyawan secara bersaing berdasarkan apa yang mereka kerjakan.
- (8) Menawarkan “pembagian keuntungan” (profit sharing) kepada karyawan.

PENUTUP

Apotek Sari Mulia berawal dari tekad mewujudkan pelayanan kesehatan satu atap antara praktek dokter, apotek dan unit penunjang lainnya. Apotek Sari Mulia Banjarmasin adalah perusahaan berbentuk CV yang didirikan pada bulan September 1995 berkedudukan di jalan pangeran antasari No.139 Banjarmasin. Kepemilikan CV Sari Mulia diprakarsai oleh 5 (lima) orang dokter spesialis dan bekerjasama dengan apoteker 1 (satu) orang apoteker untuk mewujudkan pelayanan yang prima dengan permodalan pribadi.

Permasalahan yang dihadapi oleh Apotek Sari Mulia, disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, 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 pemberian insentif yang diberikan oleh Apotek Sari Mulia kepada karyawan, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Upaya yang seharusnya dilakukan oleh Apotek Sari Mulia adalah :

- 1) Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- 2) Manajemen perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya.
- 3) Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan.
- 4) Memberikan insentif kepada karyawan secara teratur dan berkala.
- 5) Memberikan bonus sesuai dengan apa mereka kerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar PrambuduMangkunegara. (2016). *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- AriIkunto. 2009. *Prosedur Penelitian SuatuPendekatan Praktik*. Jakarta. Rhineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2011, *SikapManusia Teori dan Pengukuran*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Amirullah. 2002. *Perilaku Konsumen, Cetakan Pertama*. Graha Ilmu. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2009, *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Barata, Adya Atep. 2013. *Marketing*. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Basu Swasta, DH., dan Irawan, 2001, *Manajemen PemasaranModeren*, Liberty, Yogyakarta.
- Departemen Pendidikan Indonesia (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dr. H. M. Alfani, SE., M.Si 2016, *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*, Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- Fandy Tjiptono, 2006, *ManajemenJasa*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Jogiyanto, 2007. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*, ANDI, Yogyakarta
- J. Supranto, 2014, *Pengukuran Kepuasan*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Kotler, Phillip. 2013. *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Malhorta, 2004, *Riset Pemasaran*, Erlangga, Jakarta
- Moezamil, Zahamsari, 2000, *Metode PenelitianSosial*, Erlangga, Jakarta
- Malayu S. P. Hhasibuan, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Penerbit : PT. TokoGunung Agung Jakarta, 2007
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan arzuki. 2004. *StatistikTerapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Rambat Lupiyoadi, 2010, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Teori dan Praktek, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. 2011, *Metode PenelitianKuantitatif, Kualititatif dan R & D*, Bandung. Alfbeta.
- Simaora. H. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi kedua, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy. 2000. *Prinsip-prinsip totality service*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Winardi, 2009, *ManajemenPemasaran*, Alumni, Bandung
- William J. Stanton, 2009, *PrinsipPemasaran*. Airlangga, Jakarta