

ANALISIS KEBIJAKAN MOTIVASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA APOTEK ALIKA FARMA MUARA TEWEH

Boby Saputra

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

Email: bobysaputrabyra@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze financial and non-financial motivation policies in improving employee work productivity at Alike Farma Pharmacy Muara Teweh. The research method used was descriptive qualitative through interviews, observation, and documentation, involving all 7 employees as the sample. The findings indicate that financial motivation in the form of salaries, wages, and bonuses has not met employee expectations, while non-financial motivation such as work environment, recognition, training, and social security are also not optimal. These conditions lead to low employee productivity, service delays, and decreased job satisfaction. It is recommended that Alike Farma Pharmacy improve financial motivation policies according to wage standards, provide fair rewards, enhance the work environment, and ensure employee social security to increase work productivity.

Keywords: *financial motivation, non-financial motivation, work productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan motivasi finansial dan non finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Apotek Alike Farma Muara Teweh. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, melibatkan seluruh karyawan sebanyak 7 orang sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi finansial berupa gaji, upah, dan bonus masih belum sesuai harapan, sedangkan motivasi non finansial seperti lingkungan kerja, penghargaan, pelatihan, dan jaminan sosial juga belum optimal. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan, keterlambatan pelayanan, dan menurunnya kepuasan kerja. Disarankan agar Apotek Alike Farma meningkatkan kebijakan motivasi finansial sesuai standar upah, memberikan reward yang adil, memperbaiki lingkungan kerja, serta menyediakan jaminan sosial karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: motivasi finansial, motivasi non finansial, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi menuntut setiap Perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat

dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Hal ini, menuntut perusahaan untuk bertindak cepat sebagai upaya untuk merespon perubahan tersebut agar perusahaan dapat tetap bertahan dan memiliki daya saing yang tinggi.

Kemajuan teknologi dapat mendukung sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang tinggi dan dapat saja menurun karena hal tersebut. Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang, agar tenaga kerja dapat berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk lebih tangguh dan cermat dalam menjalankan usahanya agar dapat mengambil keputusan secara tepat sehingga dapat mengendalikan perusahaannya dengan efektif dan efisien.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauhmana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan adanya motivasi finansial dan nonfinansial. Motivasi kerja dengan kinerja berbanding lurus, artinya semakin tinggi dorongan atau motivasi dari karyawan dalam bekerja, semakin tinggi pula Produktivitas kerja yang dihasilkan. Tingkat

motivasi kerja yang tinggi akan berhubungan dengan tingkat efektivitas dan kinerja yang semakin tinggi pula. Berdasarkan teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang

Motivasi finansial adalah dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. Imbalan tersebut sering disebut insentif. Sedangkan motivasi nonfinansial adalah dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui motivasi kerja finansial dan nonfinansial yang sesuai dengan harapan karyawannya. Banyak perusahaan yang berkembang di Indonesia saat ini. Perusahaan-perusahaan tersebut bergerak dalam berbagai bidang produk jadi yang sudah menjadi kebutuhan pokok masyarakat.

Apotek Alika Farma ialah Usaha Dagang yang bergerak dalam bidang penjualan obat – obatan, dimana dalam menunjang aktivitas operasional Apotek Alika Farma maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh Apotek Alika Farma adalah dengan memperhatikan masalah motivasi kerja, sebab motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Apotek Alika Farma

Beberapa hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti di Apotek Alika Farma, yaitu dengan melakukan survei secara langsung menggunakan metode wawancara dengan pihak karyawan Apotek Alika Farma sebagai sumber informasi. Adanya identifikasi berbagai indikator-indikator permasalahan yang dapat diperoleh dari wawancara sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi finansial dikarenakan upah yang diberikan masih belum memuaskan karyawan Apotek Alika Farma tersebut.
2. Adanya ketidakpastian jenjang karir pada karyawan karena pekerjaan pada Apotek Alika Farma hanya kontrak.
3. Terlalu sering terdapat keterlambatan dalam melayani pembeli pada Apotek Alika Farma
4. Reward kepada karyawan yang kurang terlihat diberikan oleh pemilik.
5. Disiplin kerja yang masih belum diterapkan dengan maksimal.
6. Sanksi yang kurang keras dan tegas.

Selanjutnya terkait dengan adanya fenomena yang terjadi di Apotek Alika Farma yaitu penurunan produktivitas kerja karyawan yang merupakan dampak dari menurunnya motivasi kerja, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik. Selain itu dengan adanya permasalahan upah yang menurut karyawan Apotek Alika Farma tersebut masih kurang memuaskan membuat motivasi kerja yang berdasarkan finansial seorang karyawan menurun. Fasilitas material atau non material juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan bertambah besar dan kompleksnya sebuah organisasi, maka perusahaan mengharapkan karyawan yang mampu, cukup, berpendidikan, dan ahli dalam masing-masing bidang. Karena pada dasarnya kemampuan, pendidikan, dan keahlian tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik tanpa adanya motivasi kerja yang baik juga. Akan tetapi masih ada karyawan

yang bersikap cenderung menunda pekerjaan, bersantai-santai, istirahat melebihi jam istirahat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dikarenakan banyaknya minat kerja yang rendah, sehingga berdampak pada pengurangan optimalisasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Analisis Kebijakan Motivasi Finansial dan Non Finansial Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apotek Alika Farma Muara Teweh”**

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Suparyadi (2015) Motivasi atau dorongan pada seseorang untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil seperti yang dikehendaki. Jadi Motivasi karyawan adalah sebagai penentuan utama dalam penulisan dan upaya meningkatkan produktivitas kerja dan merupakan upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas lainnya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas Menurut Hasibuan (2016:126) mengemukakan “Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan *system* kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”. Sedangkan menurut Siagian dalam Sutrisno (2016:99) “Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisien dalam berbagai bentuknya”. Menurut Hakim dalam (Hanif, 2018) “Jika produktivitas rendah, ini

berarti perusahaan kurang maksimal dalam menggunakan tenaga kerjanya, sehingga keluaran yang dihasilkan tidak sepadan dengan biaya yang ditanggung”.

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2016:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut munandar (2016:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada

perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016:135). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016:135). Populasi dalam penelitian ini adalah 7 Karyawan Apotek Alike Farma Muara Teweh.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti” (Djarwanto, 2019:43). Sugiyono (2008: 118), Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Apotek Alike Farma Muara Teweh sebanyak 7 orang karyawan, dikarenakan populasi kurang dari 100 maka seluruh karyawan harus diambil semua sebagai sampel.

PEMBAHASAN

Bagaimana kebijakan motivasi finansial dan non finansial pada Apotek Alike Farma Muara Teweh dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan selama ini.

Permasalahan yang terjadi pada Apotek Alike Farma Muara Teweh ialah dimana

Kurangnya motivasi finansial dikarenakan upah yang diberikan masih belum memuaskan karyawan Apotek Alike Farma tersebut, yang seharusnya upah dapat naik setiap tahunnya, namun tidak berlaku untuk karyawan pada Apotek Alike Farma Muara Teweh, dimana gaji atau upah yang diterima akan tetap sama walaupun mereka melakukan lembur, hal tersebut yang membuat karyawan Apotek Alike Farma Muara Teweh tidak betah bekerja di Apotek Alike Farma Muara Teweh dan memutuskan untuk resign dan tidak masuk kerja lagi, dengan adanya hal tersebut maka pelayanan pada Apotek Alike Farma Muara Teweh akan menumpuk, dimana banyaknya pembeli yang melakukan pembelian di Apotek Alike Farma Muara Teweh harus rela mengantri untuk membeli obat di Apotek Alike Farma Muara Teweh dikarenakan banyaknya pembeli namun kurangnya pramuniaga pada Apotek Alike Farma Muara Teweh, permasalahan tidak hanya hal tersebut, pada Apotek Alike Farma Muara Teweh karyawan tidak memiliki atau tidak Adanya ketidakpastian jenjang karir pada karyawan karena pekerjaan pada Apotek Alike Farma hanya kontrak, dimana apabila pemilik Apotek Alike Farma Muara Teweh melakukan PHK atau pemberhentian kerja secara sepihak maka karyawan Apotek Alike Farma Muara Teweh tidak dapat melakukan complain.

Pada Apotek Alike Farma Muara Teweh Terlalu sering terdapat keterlambatan dalam melayani pembeli, sehingga banyak pembeli yang melakukan complain atas pelayanan pada Apotek Alike Farma Muara Teweh, hal tersebut dikarenakan adanya pramuniaga yang tidak masuk kerja sehingga pelayanan pada Apotek Alike Farma Muara Teweh tidak maksimal, dan membludaknya pembeli sehingga tidak dapat terlayani dengan baik, karyawan Apotek Alike Farma Muara Teweh tidak pernah mendapatkan reward atau apresiasi atas kinerjanya sehingga karyawan tidak merasa puas bekerja

di Apotek Alike Farma Muara Teweh sehingga produktivitas kerja karyawan Apotek Alike Farma Muara Teweh menurun, apabila hal tersebut terjadi terus menerus maka akan membuat Apotek Alike Farma Muara Teweh tidak berkembang dan harus melakukan perekrutan karyawan terus menerus, sedangkan melakukan perekrutan karyawan ini membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit, dimana nantinya karyawan juga harus ditraining dan belajar melayani dari awal.

Permasalahan selanjutnya yaitu Disiplin kerja yang masih belum diterapkan dengan maksimal dan Sanksi yang kurang keras dan tegas, apabila terdapat karyawan pada Apotek Alike Farma Muara Teweh yang melakukan kesalahan seharusnya pemilik dapat menegur dan bertindak tegas, tidak hanya diam dan langsung melakukan pemberhentian kerja, hal tersebut dianggap kurang adil, dimana ditemukannya bahwa pemilik kurang memberikan apresiasi terhadap karyawannya sehingga karyawannya melakukan hal tersebut.

Maka dapat diketahui bahwa motivasi finansial dan non finansial pada Apotek Alike Farma Muara Teweh belum melakukan motivasi finansial dan nonfinansial yang seharusnya, dimana:

1. Motivasi finansial Suatu motif yang menimbulkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk mendapatkan penghargaan baik berupa gaji, upah atau bonus Sondang (2016).
 - a. Gaji Merupakan imbalan jasa atau uang yang dibayarkan atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak waktu yang teratur atas jasa-jasa yang diberikan. Dimana gaji pada Apotek Alike Farma Muara Teweh dibayarkan pada waktu yang tidak tertaur, dimana gaji terkadang dibayarkan pada tanggal 5 – 10 setiap awal bulan, maka karyawan

Apotek Alika Farma Muara Teweh banyak yang merasa kurang puas bekerja di Apotek Alika Farma Muara Teweh sehingga karyawan bermalas – malasan dalam bekerja dan sering tidak masuk kerja.

- b. Upah Merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang undangan dan dibayarkan atas dasar kerja. Pada Apotek Alika Farma Muara Teweh upah yang diberikan juga tidak sesuai dengan UMR yang seharusnya, dimana gaji yang diterima karyawan pada Apotek Alika Farma Muara Teweh jauh dibawah UMR sehingga banyak karyawan yang melakukan complain karna upah nya tidak pernah naik. Upah ini diberikan kepada karyawan harian pada Apotek Alika Farma.
 - c. Bonus Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi baik apabila perusahaan memperoleh laba dalam jangka waktu satu tahun atau pembayaran yang diberikan karena memenuhi tujuan kinerjanya. Pada Apotek Alika Farma Muara Teweh tidak terdapat bonus penghargaan atau apresiasi pada karyawan Apotek Alika Farma Muara Teweh, tidak hanya hal tersebut karyawan pada Apotek Alika Farma Muara Teweh juga tidak pernah mendapatkan uang lebih atas lembur yang dilakukan.
2. Motivasi non Finansial Suatu motif yang menimbulkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berhubungan dengan keadaan lingkungan yang baik, peralatan kerja yang memuaskan, adanya hubungan yang baik

antara sesama karyawan dan kepemimpinan yang baik dari perusahaan. Sondang (2016)

- a. Lingkungan kerja Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan tersebut, misalnya kebersihan, keamanan, kebisingan, dan lainlain. Pada Apotek Alika Farma Muara Teweh lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam bekerja, dimana apabila didalam lingkungan kerja terdapat karyawan lain yang kurang baik, maka nantinya karyawan lainnya juga akan terpengaruh, seperti yang terjadi pada Apotek Alika Farma Muara Teweh dimana didapati karyawan yang sering melakukan keterlambatan dalam bekerja, sehingga membuat karyawan kain terpengaruh dan melakukan kesalahan yang sama, apabila keterlambatan tersebut terjadi terus menerus maka akan membuat produktivitas kerja karyawan menurun dan membuat kinerja pada Apotek Alika Farma Muara Teweh menurun juga.
- b. Pendidikan dan Latihan Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Latihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Pada Apotek Alika Farma Muara Teweh karyawan dituntut memiliki Pendidikan yang mengerti tentang obat – obatan, dan memiliki keahlian dalam melayani penjual dan memahami obat – obatan, namun ada beberapa karyawan yang tidak memiliki kriteria tersebut, ada beberapa karyawan pada Apotek Alika Farma Muara Teweh yang tidak

berpendidikan apoteker maupun memiliki keahlian dalam melayani penjualan sehingga terkadang pramuniaga tersebut kebingungan saat pembeli melakukan konsultasi atau menanyakan tentang obat – obatan.

- c. Jaminan Sosial Merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan apabila terjadi resiko dalam aktivitas kerja karyawan, dalam bentuk asuransi tenaga kerja. Pada Apotek Alika Farma Muara Teweh tidak terdapat jaminan social tersebut, pemilik Apotek Alika Farma Muara Teweh tidak melakukan pendaftaran atas BPJS Ketengakerjaan maupun BPJS Kesehatan, hal tersebut maka akan memperbesar resiko dalam bekerja, apabila terjadi sesuatu hal yang membahayakan karyawan maka Apotek Alika Farma Muara Teweh dapat dituntut oleh kementrian ketenagakerjaan.

Bagaimana kebijakan motivasi finansial dan non finansial pada Apotek Alika Farma Muara Teweh dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang seharusnya?

Permasalahan yang terjadi pada Apotek Alika Farma Muara Teweh ialah dimana Kurangnya motivasi finansial dikarenakan upah yang diberikan masih belum memuaskan karyawan Apotek Alika Farma tersebut, maka seharusnya pemilik Apotek Alika Farma Muara Teweh dapat menaikkan upah karyawan setiap tahunnya, sehingga karyawan pada Apotek Alika Farma Muara Teweh tidak memilih resign dari Apotek Alika Farma Muara Teweh, apabila Apotek Alika Farma Muara Teweh resign maka pembeli akan menumpuk sehingga pelayanan pada Apotek Alika Farma Muara Teweh tidak maksimal, hal tersebut dapat mengakibatkan Apotek Alika Farma Muara Teweh merugi, maka seharusnya pemilik

Apotek Alika Farma Muara Teweh dapat bijaksana dengan meningkatkan gaji atau upah karyawan sesuai dengan yang seharusnya, sehingga tidak menyebabkan complain dari pembeli karena pelayanan pada Apotek Alika Farma Muara Teweh sangat lambat karena kurangnya pramuniaga pada Apotek Alika Farma Muara Teweh. Seharusnya juga pemilik Apotek Alika Farma Muara Teweh melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan seharusnya, memiliki latar belakang paham akan obat – obatan dan dapat mendiagnosis apa yang dikeluhkan oleh pembeli, sehingga dalam pelayanannya tidak terjadi keterlambatan.

Pada Apotek Alika Farma Muara Teweh Terlalu sering terdapat keterlambatan dalam melayani pembeli, sehingga banyak pembeli yang melakukan complain atas pelayanan pada Apotek Alika Farma Muara Teweh, hal tersebut dikarenakan adanya pramuniaga yang tidak masuk kerja sehingga pelayanan pada Apotek Alika Farma Muara Teweh tidak maksimal, dan membludaknya pembeli sehingga tidak dapat terlayani dengan baik, maka seharusnya pemilik dapat memberikan teguran kepada karyawan Apotek Alika Farma Muara Teweh yang sering tidak masuk kerja dengan memberikan sanksi misalnya berupa pemotongan gaji, sehingga karyawan dapat berpikir dua kali apabila melakukan tindak kurangnya disiplin.

karyawan Apotek Alika Farma Muara Teweh tidak pernah mendapatkan reward atau apresiasi atas kinerjanya sehingga karyawan tidak merasa puas bekerja di Apotek Alika Farma Muara Teweh sehingga produktivitas kerja karyawan Apotek Alika Farma Muara Teweh menurun, apabila hal tersebut terjadi terus menerus maka akan membuat Apotek Alika Farma Muara Teweh tidak berkembang dan harus melakukan perekrutan karyawan terus menerus, sedangkan melakukan perekrutan karyawan ini membutuhkan waktu dan biaya yang tidak

sedikit, dimana nantinya karyawan juga harus ditraining dan belajar melayani dari awal. Seharusnya pemilik Apotek Alika Farma Muara Teweh memberikan reward atau apresiasi kepada karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik, sehingga karyawan merasa dihargai dalam lingkungan kerjanya.

Pada Apotek Alika Farma Muara Teweh terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pemilik Apotek Alika Farma Muara Teweh dan karyawan Apotek Alika Farma Muara Teweh, dikarenakan pada Apotek Alika Farma Muara Teweh belum menerapkan kebijakan motivasi finansial dan non finansial seperti yang disarankan dibawah ini:

1. Motivasi finansial Suatu motif yang menimbulkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas untuk mendapatkan penghargaan baik berupa gaji, upah atau bonus Sondang (2016).
 - a. Gaji Merupakan imbalan jasa atau uang yang dibayarkan atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak waktu yang teratur atas jasa-jasa yang diberikan. Seharusnya pemilik Apotek Alika Farma Muara Teweh dapat melakukan penggajian pada karyawan Apotek Alika Farma Muara Teweh tepat waktu dan teratur, dimana seharusnya pemilik Apotek Alika Farma Muara Teweh membayarkan gaji karyawan pada tanggal yang sama setiap bulannya yaitu tanggal 1 atau akhir bulan yaitu tanggal 30, hal tersebut agar karyawan Apotek Alika Farma Muara Teweh dapat merasa bahwa Apotek Alika Farma Muara Teweh tepat waktu dalam melakukan penggajian. Gaji ini diberikan kepada Karyawan tetap di Apotek Alika Farma.
 - b. Upah Merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa

yang telah dilakukan. Dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar kerja seharusnya upah yang diberikan kepada karyawan Apotek Alika Farma Muara Teweh dapat sesuai dengan UMR Kabupaten Muara Teweh, agar karyawan dapat merasa puas dan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai oleh Apotek Alika Farma Muara Teweh sehingga karyawan tidak bermalas – malasan dalam bekerja di Apotek Alika Farma Muara Teweh, Upah ialah berbentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan harian pada Apotek Alika Farma.

- c. Bonus Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi baik apabila perusahaan memperoleh laba dalam jangka waktu satu tahun atau pembayaran yang diberikan karena memenuhi tujuan kinerjanya. Seharusnya pemilik memberikan apresiasi atau bonus pada karyawan yang telah memberikan produktivitas kerja yang maksimal, sehingga karyawan Apotek Alika Farma Muara Teweh dapat merasa dihargai dan dibutuhkan oleh Apotek Alika Farma Muara Teweh.
2. Motivasi non Finansial Suatu motif yang menimbulkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berhubungan dengan keadaan lingkungan yang baik, peralatan kerja yang memuaskan, adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan dan kepemimpinan yang baik dari perusahaan. Sondang (2016)
 - a. Lingkungan kerja Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan tersebut, misalnya kebersihan, keamanan, kebisingan, dan lainlain.

Pada Apotek Alika Farma Muara Teweh lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam bekerja, dimana apabila didalam lingkungan kerja terdapat karyawan lain yang kurang baik, maka nantinya karyawan lainnya juga akan terpengaruh, seperti yang terjadi pada Apotek Alika Farma Muara Teweh dimana didapati karyawan yang sering melakukan keterlambatan dalam bekerja, sehingga membuat karyawan lain terpengaruh dan melakukan kesalahan yang sama, apabila keterlambatan tersebut terjadi terus menerus maka akan membuat produktivitas kerja karyawan menurun dan membuat kinerja pada Apotek Alika Farma Muara Teweh menurun juga. Seharusnya pemilik Apotek Alika Farma Muara Teweh dapat menegur karyawan yang melakukan keterlambatan dalam masuk kerja, apabila hal tersebut terus berkelanjutan dan dapat mempengaruhi karyawan yang lain, maka akan merugikan Apotek Alika Farma Muara Teweh, maka seharusnya pemilik memberikan sanksi tegas apabila terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

- b. Pendidikan dan Latihan Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Latihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Pada Apotek Alika Farma Muara Teweh karyawan dituntut memiliki Pendidikan yang mengerti tentang obat – obatan, dan memiliki keahlian dalam melayani penjual dan memahami obat – obatan, namun ada beberapa karyawan yang tidak memiliki kriteria tersebut, ada beberapa karyawan pada Apotek Alika Farma

Muara Teweh yang tidak berpendidikan apoteker maupun memiliki keahlian dalam melayani penjualan sehingga terkadang pramuniaga tersebut kebingungan saat pembeli melakukan konsultasi atau menanyakan tentang obat – obatan. Seharusnya pemilik Apotek Alika Farma Muara Teweh dapat melakukan perekrutan karyawan yang memiliki Pendidikan apoteker dan memiliki keahlian dalam melayani pembeli, sehingga pemilik tidak perlu lagi melakukan pelatihan atas karyawan tersebut, selain dapat menghemat waktu juga dapat mempermudah pemilik dalam melakukan training pada karyawan baru tersebut.

- c. Jaminan Sosial Merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan apabila terjadi resiko dalam aktivitas kerja karyawan, dalam bentuk asuransi tenaga kerja. Pada Apotek Alika Farma Muara Teweh tidak terdapat jaminan social tersebut, pemilik Apotek Alika Farma Muara Teweh tidak melakukan pendaftaran atas BPJS Ketengakerjaan maupun BPJS Kesehatan, hal tersebut maka akan memperbesar resiko dalam bekerja, apabila terjadi sesuatu hal yang membahayakan karyawan maka Apotek Alika Farma Muara Teweh dapat dituntut oleh kementrian ketenagakerjaan. Seharusnya pemilik Apotek Alika Farma Muara Teweh mendaftarkan karyawan yang bekerja pada Apotek Alika Farma Muara Teweh yaitu BPJS Ketengakerjaan dan BPJS Kesehatan agar apabila terjadi sesuatu resiko yang membahayakan karyawan, pemilik dapat menggunakan BPJS tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap kebijakan motivasi finansial dan non finansial guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan Apotek Alika

Farma Muara Teweh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada Apotek Alikha Farma Muara Teweh memiliki beberapa permasalahan diantaranya ialah kurangnya kedisiplinan karyawan, upah yang tidak sesuai, dan tidak teratur, lingkungan yang kurang kondusif dan tidak adanya jaminan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan Apotek Alikha Farma Muara Teweh, dikarenakan permasalahan diatas menyebabkan Apotek Alikha Farma Muara Teweh harus melakukan perekrutan ulang untuk mengisi kekosongan karyawan pada Apotek Alikha Farma Muara Teweh yang memutuskan resign dikarenakan upah dan gaji yang tidak sesuai, pemilik Apotek Alikha Farma Muara Teweh dalam melakukan perekrutan tidak melakukannya dengan sesuai yang seharusnya, dimana karyawan yang direkrut tidak disiplin dalam bekerja sehingga pemilik Apotek Alikha Farma Muara Teweh tidak memberikan gaji dan upah tepat waktu, gunanya untuk memberikan efek jera pada karyawannya, namun karyawan lebih memilih resign daripada memperbaiki kinerjanya.
2. Seharusnya Apotek Alikha Farma Muara Teweh dapat memberikan motivasi finansial dan non finansial pada karyawan Apotek Alikha Farma Muara Teweh agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Apotek Alikha Farma Muara Teweh agar kinerja karyawan semakin baik dengan memberikan motivasi finansial berupa gaji yang sesuai, gaji ini diberikan kepada karyawan tetap pada Apotek Alikha Farma sedangkan Upah ialah imbalan yang diberikan kepada Karyawan Harian Pada Apotek Alikha Farma, seharusnya juga diberikan upah yang sesuai dan apresiasi yang sesuai, sedangkan motivasi non finansial ialah . lingkungan kerja yang baik, Pendidikan dan pelatihan dapat diberikan serta

jaminan atas pekerjaan pada Apotek Alikha Farma Muara Teweh

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis akan memberikan saran yang mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Apotek Alikha Farma Muara Teweh dalam meningkatkan produktivitas kerja dengan melaksanakan kebijakan motivasi finansial dan non finansial:

1. Diharapkan Apotek Alikha Farma Muara Teweh dapat melakukan pemberian motivasi finansial dan non finansial pada karyawan Apotek Alikha Farma Muara Teweh agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pada Apotek Alikha Farma Muara Teweh.
2. Bukan hanya Apotek Alikha Farma Muara Teweh, karyawan juga harus memiliki kedisiplinan dalam diri masing – masing, agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dalam bekerja
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

KETERBATASAN PENELITIAN

Dikarenakan keterbatasan peneliti untuk dapat melakukan penelitian terhadap seluruh aspek yang ada pada Penginapan Barakatti 1 Muara Teweh maka daripada itu penelitian ini hanya membahas strategi pemasaran dalam upaya peningkatan penjualan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus A, (2019), *Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Aek Batu, Labuhanbatu Selatan)* Journal., Tersedia di Google Scholar

- Achmadi, A., dan Narbuko. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abraham H. M, (2016), *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Arep, Ishak dan Hendri, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Carson, R. & James B., (2016), *Abnormal Psychology and Modern*. Jakarta: Cahaya Baru
- Danang. S. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Fauzy, A. N. (2020) *Analisis Kebijakan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada apotek surya farma di kotabaru*, Journal., Tersedia di Google Scholar.
- Lianda, A. (2021) *Analisis peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pada apotek syafiq Banjarmasin* Journal., Tersedia di Google Scholar
- Gitosudarmo, Agus. (2016). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Hersberg, F. (2016). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job. Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love. Money*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hadari N., H. Murni M, (2016) *Penelitian Terapan* (Yogyakarta: Gajah. Mada University Press, cet. 2.).
- Mondy, R. W, and Robert M. N. (2016). *Human Resource Management. Ninth Edition*. USA: Prentice
- Mc Clelland, D. C. (2016). *Human Motivation*. New York: Cambridge. University Press.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V. H. (2016). *On The Origins of Expectancy Theory*. Great Minds in.
- Rachman, D. R, (2020), *Analisis peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada apotek medika farma banjarbaru*, Journal., Tersedia di Google Scholar
- Racmahayani D, (2020) *Analisis Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Apotek Medika Farma Banjarbaru*. Journal., Tersedia di Google Scholar
- Siagian, P. S, (2018) *Teori Perkembangan Organisasi*, Edisi 4, PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Profil penulis

Boby Saputra, M.Pd Dosen Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh
Jl. Berlian No.55, Kec. Teweh Tengah, Kota
Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811
Email: bobsaputrabyra@gmail.com