

Motivasi Kerja Pada Karyawan Apotek Di Apotek Tanah Mas Banyuasin

M. Ridho Saputra¹, M. Zakky Al Wafa²

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang¹, Politeknik Negeri Sriwijaya²

Corresponding email: mridhosaputra279@gmail.com¹, zakkyalwafa@gmail.com²

ARTICLE INFO

Keywords

Work Motivation,
Employee

Kata Kunci

Motivasi Kerja,
Karyawan

ABSTRACT

Employee work motivation is one of the factors that can improve employee performance. The aim of the research is to determine and analyze employee work motivation at the Tanah Mas Banyuasin Pharmacy. The research method in this study uses a qualitative research method using a descriptive approach. The data collection technique used in this research was interviews and observation. The sampling technique in this research used a purposive sampling technique. The sample in this study consisted of 1 employee. From the results and discussion, it is known that the work motivation of Tanah Mas Banyuasin Pharmacy employees is guided by Hasibuan theory. This type of Positive Motivation has been obtained by employees because they feel motivated by support from leaders and co-workers. Pharmacy employees have received direct motivation because of the praise they always receive from their leaders. Indirect motivation has been obtained by pharmacy employees because of the comfortable pharmacy facilities and atmosphere.

ABSTRAK

Motivasi kerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja karyawan pada Apotek Tanah Mas Banyuasin. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan observasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Sampel pada penelitian ini berjumlah 1 orang karyawan. Dari hasil dan pembahasan diketahui motivasi kerja pada karyawan Apotek Tanah Mas Banyuasin dengan berpedoman pada teori Hasibuan. Jenis Motivasi Positif telah didapatkan oleh karyawan karena merasa termotivasi oleh dukungan dari pimpinan dan rekan kerja. Motivasi langsung telah didapatkan oleh karyawan apotek karena pujian yang selalu diberi pimpinan. Motivasi tidak langsung telah didapatkan oleh karyawan apotek karena fasilitas-fasilitas dan suasana apotek yang nyaman.

Pendahuluan

Sumber daya manusia suatu organisasi sangat penting untuk operasinya sebagai sebuah bisnis. Sumber daya fisik, modal, dan manusia adalah tiga sumber daya penting yang dibutuhkan organisasi agar dapat beroperasi dan bekerja dengan sukses. Integrasi ketiga elemen ini memfasilitasi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya (Sari & Amri, 2018). Sumber daya fisik mencakup barang inventaris dan peralatan yang digunakan untuk operasi sehari-hari; modal yang terikat pada uang; dan sumber daya manusia sangat penting karena memfasilitasi pergerakan sumber daya lainnya (Hadi et al., 2018).

Sumber daya manusia atau karyawan memainkan peran yang tidak dapat digantikan oleh mesin dan teknologi. Dengan tenaga, bakat, kreativitas, dan keinginan untuk sukses, karyawan dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi (Septiana et al., 2023). Sumber daya manusia menjadi lebih penting karena karyawan harus dilatih secara teratur untuk tetap melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, karyawan membutuhkan

motivasi kerja; jika tidak ada, karyawan akan kurang antusias dengan pekerjaan mereka dan lebih mungkin gagal (Strajhar et al., 2016). Karena kinerja seluruh organisasi secara bertahap berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, pemimpin atau pemilik perusahaan harus memenuhi persyaratan ini.

Menurut beberapa peneliti, karyawan, sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, adalah aset terpenting yang diperlukan untuk meningkatkan keberlanjutan bisnis (Yanuar Kirana et al., 2023). Keberhasilan kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan serta tingkat konsistensi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan (Jufrizen, 2018). Oleh karena itu, organisasi perusahaan harus menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk memastikan keberhasilan perusahaan.

Motivasi kerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wahyuni et al., 2023). Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memberi mereka dorongan dan stimulus untuk berkinerja lebih baik. Jika motivasi kerja digunakan sebagai pembentuk kinerja, itu dapat berdampak besar pada bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka (Subroto, 2018). Dengan membuat psikologi karyawan menjadi lebih baik, motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja mereka.

Secara umum, motivasi dapat didefinisikan sebagai kebutuhan yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat meningkatkan semangat atau dorongan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Adhari, 2021). Ada kemungkinan peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Fatiria & Nawawi (2021) menemukan bahwa motivasi adalah komponen yang meningkatkan kinerja. Motivasi adalah apa yang mendorong dan menginspirasi karyawan untuk melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka.

Metode

A. Metode Penelitian

Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Sugiono (2018) menyatakan bahwa pendekatan deskriptif kualitatif, yang didasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk menyelidiki kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen). Penelitian deskriptif kualitatif mempelajari sebanyak mungkin seorang individu, kelompok atau kejadian untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan, dan menjawab masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian kualitatif, manusia adalah subjek penelitian, dan hasil penelitian berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan situasi sebenarnya.

B. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan observasi, yaitu:

1. Menurut Wijoyo dalam Esterberg (2022) Wawancara adalah pertemuan dua orang yang dilakukan melalui tanya jawab untuk bertukar ide dan informasi, dan hasilnya dapat diolah dan digabungkan dalam topik tertentu.¹³ Wawancara dapat dilakukan pada tahap awal penelitian atau pada tahap lanjutan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, pewawancara disebut dengan “wawancara”, dan yang diwawancarai disebut “informan” atau “interviewee”

2. Menurut Mania (2017) Observasi adalah cara atau teknik untuk mengumpulkan informasi atau data dengan melakukan pengamatan dan dokumentasi fenomena.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Apotek Tanah Mas Banyuasin. Menurut Sugiono (2018) Populasi adalah area yang dapat digeneralisasikan yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian membuat kesimpulan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Sampel pada penelitian ini berjumlah 1 orang karyawan. Menurut Sugiono (2018) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

D. Metode Analisis Data

Menurut Sugiono (2018) Analisis data adalah bagian penting dari proses penelitian kualitatif. Ini dilakukan untuk mempelajari konsep dan hubungan dalam data sehingga hipotesis dapat dibuat dan dievaluasi. Metode analisa dalam penelitian ini mengguakan model analisa Miles dan Huberman Yang terdiri dari 3 tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

E. Kredibilitas Data

Menurut Benny et al., (2021) dalam Sugiono (2018) Uji keabsahan data penelitian ini dilakukan dengan beberapa teknik yaitu:

1. Perpanjangan pengamatan, untuk menguji kredibilitas data penelitian ini, sebaiknya difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh, apakah data yang diperoleh itu setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, berubah atau tidak. Bila setelah dicek kembali ke lapangan data sudah benar berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.
2. Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut, maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.
3. Triangulasi, sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagi sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Terdapat beberapa jenis dari triangulasi, yaitu:
 - a. Triangulasi sumber: untuk menguji kredibilitas data yang dikumpulkan dengan memeriksa data dari berbagai sumber.
 - b. Triangulasi teknik: untuk menguji kredibilitas data, berbagai metode digunakan untuk menguji data dari sumber yang sama.
 - c. Triangulasi waktu: dilakukan melalui pengecekan melalui wawancara, observasi, atau metode lain dalam berbagai situasi atau waktu
4. Analisis kasus negatif mengacu pada kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian pada titik tertentu.
5. Menggunakan bahan referensi mengacu pada adanya bukti yang mendukung temuan peneliti.
6. Proses pengecekan data yang diberikan oleh pemberi data kepada peneliti dikenal sebagai member check. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diterima sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

F. Motivasi

Istilah “motivasi” berasal dari bahasa Latin, “movere”, yang berarti “menggerakkan”. Pada dasarnya, motivasi berasal dari kebutuhan dalam yang tidak terpenuhi, yang menghasilkan tegangan yang mendorong keinginan dari dalam. Pramesti (2017) dalam Stephen (2001) mendefinisikan motivasi sendiri sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu.

G. Metode Motivasi

Menurut Benny et al., (2021) dalam Hasibuan (2016) Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung (direction motivation) dan motivasi tidak langsung (indirect motivation)

- a. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap orang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Contohnya seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus.
- b. Motivasi tidak langsung berasal dari fasilitas-fasilitas yang mendorong dan mendukung semangat seseorang atau kelancaran tugas sehingga seseorang merasa betah dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

H. Jenis- Jenis Motivasi Kerja

Menurut Benny et al., (2021) dalam Hasibuan (2016) ada dua jenis motivasi, motivasi positif dan negatif.

1. Motivasi positif digunakan oleh manajer untuk mendorong staf mereka dengan memberikan hadiah kepada mereka yang melakukan hal-hal yang melampaui standar. Motivasi positif berarti manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka untuk mendapat hukuman, yang meningkatkan semangat kerja bawahan dalam jangka pendek karena takut dihukum, tetapi dalam jangka panjang dapat menyebabkan masalah.
2. Motivasi negatif adalah dorongan untuk bekerja yang disebabkan oleh ancaman dan tekanan eksternal. Motivasi negatif tidak meningkatkan prestasi; itu membuat karyawan berusaha menghindari hukuman. Namun, motivasi ini harus diberikan dengan tepat dan wajar.

Hasil dan Diskusi

Berdasarkan data wawancara dan observasi penulis terlebih dahulu menguji kredibilitas data wawancara dan observasi menggunakan triangulasi sumber yaitu meninjau jawaban dari berbagai sumber sehingga penulis mencapai kesimpulan berikut dari wawancara dan observasi:

1. Fasilitas apotek membuat karyawan merasa sangat termotivasi dan terbantu saat mereka melakukan tugasnya.

2. Suasana tempatnya nyaman, dan tempatnya membuat tenang
3. Rekan kerja sangat toleran, dan semuanya berhubungan baik dan bekerja sama dengan satu sama lain.
4. Pimpinannya bersikap sangat baik dan selalu membantu ketika ada masalah.
5. Pimpinannya selalu memberikan pujian.
6. Karyawan tidak diberi bonus oleh apotek.
7. Karyawan diberi gaji yang tidak terlalu tinggi namun juga tidak terlalu rendah.

Hasil Wawancara diatas mengatakan kesesuaiannya dengan teori metode dan jenis motivasi Hasibuan.

1. Jenis Motivasi Positif telah didapatkan oleh karyawan karena merasa termotivasi oleh dukungan dari pimpinan dan rekan kerja.
2. Metode motivasi langsung telah didapatkan oleh karyawan apotek karena pujian yang selalu diberi pimpinan.
3. Metode motivasi tidak langsung telah didapatkan oleh karyawan apotek karena fasilitas-fasilitas dan suasana apotek yang nyaman.

Kesimpulan

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja karyawan pada Apotek Tanah Mas Banyuwasin. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan observasi. Dari hasil dan pembahasan diketahui motivasi kerja pada karyawan Apotek Tanah Mas Banyuwasin dengan berpedoman pada teori Hasibuan. Jenis Motivasi Positif telah didapatkan oleh karyawan karena merasa termotivasi oleh dukungan dari pimpinan dan rekan kerja. Motivasi langsung telah didapatkan oleh karyawan apotek karena pujian yang selalu diberi pimpinan. Motivasi tidak langsung telah didapatkan oleh karyawan apotek karena fasilitas-fasilitas dan suasana apotek yang nyaman.

Referensi

- Adhari, I. Z. (2021). OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA. In CV. Penerbit Qaira Media.
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) SENSASI 2021*.
- Fatiria, M. N., & Nawawi, M. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi Pada PT. ATM. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13211>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Mania, S. (2017). Observasi sebagai alat evaluasi dalam dunia pendidikan dan pengajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan*

- Pramesti, M. W. (2017). Motivasi : Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2). <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5).
- Strajhar, P., Schmid, Y., Liakoni, E., Dolder, P. C., Rentsch, K. M., Kratschmar, D. V., Odermatt, A., Liechti, M. E., Ac, R., No, N., No, C., Oramas, C. V., Langford, D. J., Bailey, A. L., Chanda, M. L., Clarke, S. E., Drummond, T. E., Echols, S., Glick, S., ... Mogil, J. S. (2016). "PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OUTLET KAMPOENG STEAK DI SURABAYA". *Nature Methods*, 7(6).
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *ALFABET*, cv.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3). <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wijoyo, H. (2022). Analisis teknik wawancara (pengertian wawancara, bentuk- bentuk pertanyaan wawancara) dalam penelitian kualitatif bagi mahasiswa teologi dengan tema pekabaran injil melalui penerjemahan alkitab. *Academia.Edu*.
- Yanuar Kirana, A., Saifudin, M., Miftachul Mukhlisin, M., Fatmawati, N., Isa Ansori, M., Raya Telang, J., Box, P., Kamal, K., & Jawa Timur, B. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4).