

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Apotek merupakan sarana pelayanan kefarmasian tempat dilakukannya praktek kefarmasian oleh apoteker dan tenaga kefarmasian lainnya. Dalam melakukan praktek kefarmasian, apotek menyediakan perbekalan farmasi meliputi obat, bahan obat, obat tradisional, dan kosmetika (Permenkes, 2017). Tidak hanya menyediakan perbekalan farmasi, apotek juga melakukan pelayanan kefarmasian. Pelayanan kefarmasian adalah suatu pelayanan langsung dan bertanggung jawab kepada pasien yang berkaitan dengan sediaan farmasi dengan maksud mencapai hasil yang pasti untuk meningkatkan mutu kehidupan pasien (Permenkes, 2016).

Dalam menjalankan pelayanan kefarmasian di apotek dibutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini sumber daya yang dimaksud dapat berasal dari tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Tenaga Kefarmasian adalah tenaga yang melakukan pekerjaan kefarmasian, yang terdiri atas Apoteker, Tenaga Vokasi Farmasi, dan Apoteker Spesialis (Kemenkes RI, 2023). Selain tenaga kefarmasian, menurut survey yang dilakukan oleh pusat akademis di *University Health System Consortium* (UHC) menyatakan bahwa beberapa organisasi kesehatan mempekerjakan lulusan non-kefarmasian, terutama pada posisi manajemen di apotek (Granko *et al.*, 2011). Setiap apotek jaringan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari tenaga kefarmasian maupun tenaga non-kefarmasian yang terdiri dari direktur apotek, manajer, *supervisor*, kasir, tim marketing, akuntan, petugas gudang, tim IT dan masih banyak lagi yang mendukung sistem operasional apotek.

Demografi adalah ilmu yang mempelajari tentang persoalan dan keadaan perubahan-perubahan penduduk yang berhubungan dengan komponen-komponen perubahan seperti kelahiran, kematian, dan migrasi (Ismail, 2022). Motivasi kerja menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak

atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik (Zebua *et al.*, 2022). Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015) terkait motivasi kerja petugas farmasi di Instalasi Farmasi di RSUD Cengkareng hasil penelitian menunjukkan (30 orang atau 57,7%) memiliki motivasi kerja kurang baik dan (27 orang atau 52%) memiliki kinerja rendah. Menurunnya motivasi kerja dalam karyawan dapat disebabkan oleh unsur-unsur yang menyebabkan turunnya motivasi itu sendiri, seperti unsur *material non incentive* atau lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kurangnya pengawasan atau *monitoring* dari atasan terhadap bawahan. Hal ini menunjukkan, bahwa dengan motivasi kerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan performa perusahaan (Wijaya, 2015). Motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan artinya dalam meningkatkan motivasi karyawan, dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan tingkat motivasi tinggi dengan motivasi karyawan yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja organisasi tersebut (Goni & Rogahang, 2021).

PT. ApotekKU merupakan usaha yang bergerak di bidang jasa kesehatan diantaranya apotek, klinik dan praktek bersama dokter spesialis. PT. ApotekKU memberikan pelayanan seperti konsultasi dokter, konsultasi apoteker, *home care*, konsultasi obat, telefarmasi, dan masih banyak lagi. Motivasi kerja tenaga kefarmasian PT. ApotekKU dituntut dengan adanya persaingan dengan apotek-apotek yang baru, karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang baik ke perusahaan. PT. ApotekKU bekerja berdasarkan insentif, makin baik kinerja atau pencapaian dalam menjalankan pekerjaan maka semakin tinggi insentif yang diberikan. Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung sulit menyelesaikan pekerjaan dan cenderung

tidak bertanggung jawab menjalankan pekerjaan tersebut. Apabila motivasi kerja dari karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat menjalankan pelayanan kefarmasian dengan baik. Sehingga berdasarkan penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendapatan, dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. ApotekKU.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

Apakah faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendapatan dan pengalaman kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. ApotekKU?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendapatan, dan pengalaman kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. ApotekKU.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Menambah wawasan berpikir di bidang ilmu manajemen farmasi terkait pengaruh faktor demografi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. ApotekKU.

1.4.2 Manfaat Praktis

Menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi apotek dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. ApotekKU.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Subjek Material

2.1.1 Faktor Demografi

2.1.1.1 Definisi Faktor Demografi

Achille Guillard pertama kali menggunakan istilah demografi dalam bukunya berjudul *Elements de Statistique Humaine, ou demograpgie compare* pada tahun 1885. Demografi berasal dari kata *demos* yang berarti penduduk dan *grafein* yang berarti gambaran. Demografi adalah sebuah ilmu yang mempelajari struktur dan proses penduduk di suatu wilayah. Struktur penduduk meliputi jumlah, persebaran, dan komposisi penduduk. Struktur penduduk ini selalu berubah-ubah, dan perubahan tersebut disebabkan karena adanya proses demografi yaitu, kelahiran (fertilitas), kematian (mortalitas) dan migrasi penduduk (Amna, 2020). Berdasarkan definisi yang diberikan oleh Achille Guillard demografi sebagai ilmu yang mempelajari segala sesuatu dari keadaan dan sikap manusia yang dapat diukur meliputi perubahan secara umum, sifat fisik dari manusia, peradaban intelektualitas, dan kondisi moralnya.

Dalam demografi terdapat aspek kependudukan yang statis dan dinamis sifatnya. Aspek statis ditandai oleh komposisi penduduk. Komposisi penduduk adalah gambaran kondisi penduduk pada titik tertentu, contohnya pada saat dilaksanakan sensus atau survei. Komposisi penduduk akan berubah sesudah tanggal atau di hari tersebut. Perubahan komposisi ini terjadi karena perubahan kelahiran, kematian dan migrasi. Maka dari itu dalam demografi juga mempelajari aspek statis dan aspek dinamis, yang dimana keduanya saling mempengaruhi satu sama lain. Contohnya jumlah kelahiran akan mempengaruhi jumlah penduduk muda di suatu wilayah (Harmadi, 2023). Menurut Robbins & Judge dalam Minarti *et al.*, (2018) tingkatan keragaman demografi tenaga kerja dapat dilihat pada *surface level diversity* yang dimana dalam tingkatan ini dijelaskan terdapat keragaman berupa keragaman secara

karakteristik seperti jenis kelamin, ras, etnis, usia, dan lainnya). Keberagaman karakteristik inilah yang dapat menciptakan asumsi tentang orang lain dari latar belakang demografis tertentu.

2.1.1.2 Batasan-Batasan Faktor Demografi

1. Jenis Kelamin

Setiap kelompok masyarakat memiliki konsepsi ideologis tentang jenis kelamin. Pada kelompok masyarakat, jenis kelamin digunakan sebagai kriteria dalam pembagian kerja. Kelompok-kelompok masyarakat tersebut membagi peran, tugas dan kerja berdasarkan jenis kelamin, meskipun sebagian diantaranya dipandang cocok dan mampu dilakukan oleh kedua jenis kelamin. Adapun stereotip dimana laki-laki dianggap lebih cocok melakukan pekerjaan berat dengan tingkat resiko dan bahaya yang lebih tinggi, sedangkan perempuan dikonsepsikan sebagai orang yang lemah, mampu melakukan pekerjaan dengan tingkat resiko yang lebih rendah. Oleh karena itu, tingkat keterampilan perempuan dianggap rata-rata lebih rendah dibandingkan laki-laki (A. Ismail, 2020).

2. Usia

Menurut Badan Statistik Kependudukan, penduduk usia produktif adalah penduduk yang berumur 15-64 tahun (Ria Ambarwani *et al.*, 2023). Usia yang matang akan meningkatkan produktivitas kerja dan motivasi kerja. Menurut Masloch (1982) dalam Almutahar *et al.*, (2015) pekerja muda cenderung merasa lebih tidak berdaya dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua. Hal ini bisa terjadi karena pekerja muda biasanya memiliki pengalaman kerja yang lebih sedikit dibandingkan pekerja yang lebih tua. Selain itu, pekerja yang lebih tua cenderung lebih stabil, lebih dewasa, dan memiliki pandangan hidup yang lebih seimbang, sehingga mereka tidak mudah merasa tertekan atau tidak berdaya dalam pekerjaan. Dengan bertambahnya usia, pekerja di bidang pelayanan kefarmasian memiliki lebih banyak pengalaman dan keahlian. Pengalaman ini sering kali meningkatkan motivasi untuk tetap bekerja karena mereka merasa lebih

percaya diri dan mampu menangani tantangan pekerjaan dengan baik. Pada saat yang sama, pekerja berpengalaman mungkin juga mengalami penurunan motivasi jika merasa tidak ada peluang baru untuk berkembang.

3. Status Pernikahan

Status pernikahan dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang dengan cara yang berbeda, tergantung pada tanggung jawab, prioritas, dan dukungan yang terkait dengan kehidupan keluarga. Karyawan yang sudah menikah cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi karena memiliki tanggung jawab finansial yang lebih tinggi, karena tanggung jawab keluarga mendorong mereka untuk mencapai kestabilan dalam finansial dan karier, sedangkan karyawan yang belum menikah mungkin memiliki motivasi kerja yang berbeda, lebih terfokus pada pengembangan karier atau kebebasan finansial (Setiawan, 2023).

4. Pendapatan

Pendapatan adalah metrik keuangan yang mencerminkan nilai total atau jumlah uang yang diperoleh individu, kelompok, atau entitas dari berbagai aktivitas atau sumber selama periode tertentu. Ini termasuk gaji atau upah yang diterima dari pekerjaan, yang merupakan kompensasi reguler untuk layanan yang diberikan kepada pemberi kerja. Selain itu, pendapatan dapat diperoleh dari operasi bisnis, di mana keuntungan diperoleh setelah dikurangi semua biaya terkait (Putra *et al.*, 2023). Penghasilan yang memadai meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Karyawan dengan pendapatan yang sesuai cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kualitas layanan farmasi. Faktor kompensasi sering kali dianggap sebagai salah satu pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas di sektor pelayanan kesehatan.

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang durasi atau lamanya seseorang menjalani masa kerja dalam memahami dan melaksanakan tugas-tugas suatu pekerjaan dengan baik. Pengalaman kerja yang telah dilakukan seseorang dapat memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena, semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka pola berpikir dan sikap dalam mengambil tindakan semakin baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Asri *et al.*, 2020).

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu "*Movere*" yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Menurut Handoko (2010) dalam Fachreza *et al.*, (2018). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu kecenderungan untuk bertindak, dimulai dari dorongan dalam diri sendiri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri bertujuan untuk memuaskan motivasi itu sendiri (Mangkunegara & Octorend, 2015).

Menurut Saripuddin & Handayani (2019) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. (Saripuddin & Handayani, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul

dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi sesuatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja didalam bekerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap karyawan. Menurut Edy Sutrisno dalam Warouw *et al.*, (2020) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor intern, terdiri dari:

- a) Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 1. Memperoleh kompensasi yang memadai
 2. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami pada kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk memiliki sesuatu itu dapat mendorong orang untuk bekerja lebih keras.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, hal ini disebabkan karena adanya rasa ingin untuk diakui, dihormati oleh orang lain dan memperoleh status sosial yang lebih tinggi.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, ini dapat meliputi hal-hal seperti:
 1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

- e) Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong ambisi seseorang untuk bekerja. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:
1. Hak otonomi
 2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
 3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan
- 2) Faktor ekstern, terdiri dari:
- a) Kondisi lingkungan kerja
- Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b) Kompensasi yang memadai
- Salah satu cara yang paling efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya untuk berprestasi adalah dengan memberikan kompensasi yang memadai. Jika kompensasi tidak memadai, karyawan akan menjadi kurang termotivasi untuk bekerja keras dan menjadi tidak tenang, sehingga kompensasi yang sangat kecil sangat mempengaruhi motivasi kerja.
- c) Supervisi yang baik
- Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Suasana kerja akan bergairah dan bersemangat jika mereka menguasai alur kerja dan penuh dengan sifat kepemimpinan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Jika mereka melihat prospek karir yang jelas di tempat kerja, setiap orang akan bersedia mengorbankan semua yang mereka miliki untuk perusahaan. Ini dapat terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Setiap pekerja ingin memiliki status atau kedudukan di tempat kerja mereka. Karyawan tidak hanya menerima kompensasi semata-mata, mereka juga berharap akan memiliki kesempatan untuk menjabat di perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Perusahaan besar biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Ini disebut peraturan yang berlaku dan mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban mereka, kompensasi, promosi, dan mutasi, dan lain-lain.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam R. Kurniasari (2018), jenis-jenis motivasi terdiri dari:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tentang adanya motivasi kerja maka sangatlah penting untuk mengetahui beberapa indikator motivasi. Adapun indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja menurut Maslow dalam Yughi *et al.*, (2022), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan bernafas.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skil, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3 Apotek

2.1.3.1 Definisi Apotek

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2017 Apotek adalah sarana pelayanan kefarmasian tempat dilakukan praktek kefarmasian oleh Apoteker (Permenkes, 2017). Apotek memiliki tujuan untuk:

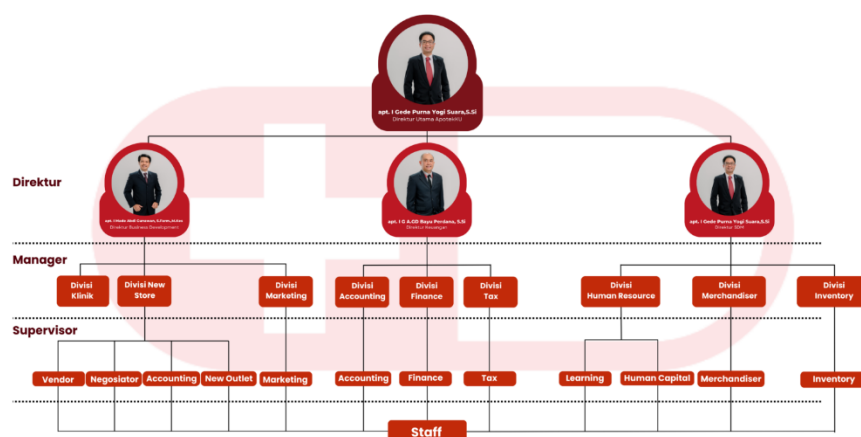
- a. Meningkatkan kualitas pelayanan kefarmasian di Apotek;
- b. Memberikan perlindungan pasien dan masyarakat dalam memperoleh pelayanan kefarmasian di Apotek; dan
- c. Menjamin kepastian hukum bagi tenaga kefarmasian dalam memberikan pelayanan kefarmasian di Apotek.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2017 Apotek menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan bahan medis habis pakai; dan
- b. Pelayanan farmasi klinik, termasuk di komunitas.

2.1.3.2 Karyawan Apotek

Dalam menjalankan apotek diperlukan sumber daya manusia yang berasal baik dari tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Karyawan tenaga non kesehatan di apotek memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung operasional dan pelayanan. Meskipun tidak terlibat langsung dalam pelayanan kefarmasian, kontribusi mereka sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional apotek. Tenaga non kesehatan yang terlibat di dalam operasional apotek seperti kasir, tim marketing, tim administrasi, tim IT, petugas gudang, dan masih banyak lagi untuk mendukung operasional apotek (Mizranita *et al.*, 2024). Tenaga kesehatan yang berperan dalam operasional di apotek seperti Apoteker dan Tenaga Vokasi Farmasi memiliki peran dalam memastikan bahwa semua aspek pelayanan farmasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam menjalankan operasional di PT. ApotekKU memiliki struktur organisasi yang mencakup berbagai posisi dan fungsi dalam bidang kesehatan, termasuk apotek, klinik, dan praktek dokter spesialis. Struktur karyawan di PT. ApotekKU meliputi, direktur utama PT. ApotekKU, direktur *business development*, direktur keuangan, dan direktur SDM, *manager* dalam berbagai divisi, *supervisor* yang mengawasi berbagai tim seperti *marketing*, *accounting*, *finance*, *inventory*, dan masih banyak lagi, kemudian adapun staff dari tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan lainnya yang ikut membantu dalam sistem operasional di apotek. Setiap posisi memiliki tugas spesifik yang saling mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan dan kolaborasi antar tim sangat penting untuk memastikan pelayanan kesehatan yang optimal. Berikut merupakan struktur perusahaan dari PT. ApotekKU:



Sumber: <https://apotekku.com/struktur-perusahaan/>

Gambar 2.1 Struktur Perusahaan PT. ApotekKU

2.2 Subjek Disiplin / Kajian Teori

Dalam menjalankan pelayanan kefarmasian dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi mendukung tugas karyawan yang menangani pemberian informasi obat dalam pelayanan kefarmasian di apotek. Motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan dalam pemberian informasi obat dan pelayanan kefarmasian guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan agar mencapai sasaran. Jika motivasi kerja pada karyawan menurun maka akan berdampak pada produktivitas karyawan tersebut, hal ini juga dapat berpengaruh dalam pemberian informasi obat dan pelayanan kefarmasian. Maka dari itu, dengan peningkatan motivasi kerja diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi apotek dalam meningkatkan motivasi kerja agar dapat menjalankan pekerjaan secara lebih maksimal dan juga menambah wawasan beripikir di bidang ilmu manajemen farmasi terkait pengaruh faktor demografi terhadap motivasi kerja guna mencapai prestasi atau kinerja yang lebih baik.

2.3 Subjek Eksperimen

2.3.1 Variabel Bebas (Variabel *Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan dari adanya suatu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendapatan dan pengalaman kerja.

2.3.2 Variabel Terikat (Variabel *Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

2.4 Metode

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *cross-sectional* dengan menggunakan kuesioner *online* menggunakan *platform googleform®*. Penelitian *cross-sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasional, atau pengumpulan data. Penelitian *cross sectional* hanya mengobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap variabel subjek pada saat penelitian. Metode *cross-sectional* banyak digunakan karena relatif mudah, murah dan hasil yang diperoleh cepat (Abduh *et al.*, 2023). Kelemahan rancangan *cross-sectional* yaitu rancangan *cross-sectional* adalah pengukuran satu kali, sehingga sulit untuk menentukan apakah sebab dan akibat yang terlihat adalah sebab-akibat yang sebenarnya (Wang & Cheng, 2020).

2.5 Analisis Statistik

Statistika merupakan suatu ilmu mengumpulkan, mengolah, menyajikan, menganalisis dan menginterpretasikan data yang diperoleh menjadi informasi untuk membantu dalam pengambilan keputusan yang efektif. Statistika juga bisa dijadikan sebagai alat untuk mempermudah perhitungan data yang berbentuk angka-angka. Dalam penelitian sosial yang bersifat kuantitatif, peran statistika sangat penting. Dimulai dari sebelum penelitian, saat melakukan penelitian sampai pengolahan data penelitian (Rudini, 2017).

Uji statistika yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan, analisis bivariat. Analisis bivariat ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel bebas dalam penelitian yaitu faktor demografi, sedangkan variabel terikat penelitian adalah motivasi kerja.

2.5.1 Uji *Chi-square*

Chi-square disebut juga dengan Kai Kuadrat. Uji *Chi-square* adalah salah satu jenis uji komparatif non parametris yang dilakukan pada dua variabel, di mana skala data kedua variabel adalah nominal (Sutrisno, 2000). Uji *Chi-square* digunakan untuk uji yang memiliki variabel *dependent* dan *independent* dengan jenis kategorik. Kategori dalam variabel dependen uji *Chi-square* diperbolehkan jika lebih dari 2 kategorik, namun *Chi-square* tidak bisa menghasilkan nilai P dan OR serta RR jika variabel *dependent* >2 kategorik. Pada uji *Chi-square* tidak perlu melakukan uji normalitas, karena variabelnya telah mutlak kategorik dan yang dilihat adalah perbedaan proporsi. Uji *Chi-square* dapat digunakan dengan ketentuan:

1. Tidak boleh ada sel yang mempunyai nilai harapan (nilai E) kurang dari 1, jika ada nilai *expected* <1 maka tidak dapat menggunakan Uji *Chi-square*.
2. Tidak boleh ada sel yang mempunyai nilai harapan (nilai E) kurang dari 5, lebih dari 20% jumlah sel, dan tidak lebih dari 20% (Surury, 2020).

Jika syarat uji *Chi-square* yang menggunakan tabel 2x2 tidak terpenuhi maka digunakan uji alternatifnya yaitu *Fisher Exact Test*, sedangkan apabila tabel kontingensi lebih dari 2x2, misal 2x3 maka rumus yang digunakan adalah *Pearson Chi-square* (Negara & Prabowo, 2018). Rumus Uji *Chi-square* (Halim & Syumarti, 2020):

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E} \dots \dots \dots (2.1)$$

Keterangan:

- O = *observed frequency* → frekuensi aktual yang terjadi pada sampel penelitian.
- E = *expected frequency* → frekuensi harapan adalah estimasi frekuensi yang terjadi bila kondisi H0 betul.

Kriteria pengujian:

- Jika X^2 hitung $\leq X^2$ tabel = H0 diterima
- Jika X^2 hitung $> X^2$ tabel = H0 ditolak
- Jika $Sig. \geq 0,05$ = H0 diterima
- Jika $Sig. < 0,05$ = H0 ditolak

Interpretasi dari pengujian Chi-square, yakni:

- a. Jika $p\text{ value} < 0,05$ artinya, terdapat hubungan yang bermakna.
- b. Jika $p\text{ value} > 0,05$ artinya, tidak terdapat hubungan yang bermakna.

Pada penelitian ini membutuhkan jumlah sampel yang cukup besar untuk meyakinkan bahwa terdapat kesamaan antara distribusi teoritis dan distribusi sampling, sehingga perlu juga memperhatikan beberapa persyaratan lain dari uji *Chi-square*, diantaranya:

1. Besar sampel sebaiknya > 40 .
2. Tidak ada sel dengan nilai frekuensi kenyataan atau disebut juga *Actual Count* (F_0) sebesar 0 (Nol).
3. Apabila bentuk tabel kontingensi 2×2 , maka tidak boleh ada 1 sel saja yang memiliki frekuensi harapan atau disebut juga *expected count* (" F_h ") kurang dari 5.
4. Apabila bentuk tabel lebih dari 2×2 , misal 2×3 , maka jumlah sel dengan frekuensi harapan yang kurang dari 5 tidak boleh lebih dari 20%.
5. Jika metode tabel 2×2 dan 2×3 tidak terpenuhi, maka digunakan uji alternatif yaitu penggabungan sel sehingga terbentuk tabel $B \times K$ yang baru (Negara & Prabowo, 2018).

Apabila persyaratan diatas tidak memenuhi syarat uji, maka dapat menggunakan uji alternatif yaitu Uji *Pearson Chi-square* dan Uji *Fisher Exact*.

- a. *Pearson Chi-square*

Apabila tabel kontingensi lebih dari 2×2 misal 2×3 maka rumus yang digunakan adalah *Pearson Chi-square*. Rumus Uji *Pearson Chi-square* (Wahyudi *et al.*, 2023):

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \dots\dots\dots (2.2)$$

Keterangan:

f_e = frekuensi yang diharapkan (*expected frequency*)

f_o = frekuensi yang diperoleh (*obtained frequency*)

χ^2 = nilai empirik chi kuadrat

b. *Fisher Exact Test*

Bila pada tabel kontingensi 2x2 dijumpai nilai *Expected* (harapan) kurang dari 5, maka uji yang digunakan adalah *Fisher Exact Test*. Interpretasi dari Uji *Fisher*, yakni:

- Bila $p < \alpha$, maka H_0 ditolak
- Bila $p > \alpha$, maka H_0 diterima

c. Penggabungan sel

Penggabungan sel dilakukan karena syarat uji *Chi-square* tabel 2x2 dan 2x3 tidak terpenuhi. Penggabungan sel akan membentuk tabel B x K yang baru. Pada uji *Chi-square*, penggabungan sel biasanya dilakukan untuk memenuhi asumsi bahwa setiap sel memiliki frekuensi harapan (*expected frequency*) yang cukup besar. Jika ada sel dengan frekuensi harapan kurang dari 5, maka dilakukan penggabungan sel untuk menghindari hasil yang tidak valid (Negara & Prabowo, 2018).

2.5.2 Uji *Mann Whitney*

Uji Mann Whitney merupakan bagian dari uji statistik non parametrik, pada uji *mann whitney* tidak diperlukan data penelitian yang berdistribusi normal dan homogen, jadi uji *mann whitney* dapat digunakan sebagai uji alternatif jika data penelitian yang diteliti tidak berdistribusi normal dan homogen. Konsep dasar uji *mann whitney* bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan rata-rata dua sampel yang tidak berpasangan (Sulaiman *et al.*, 2022).

Asumsi Uji *Mann Whitney*

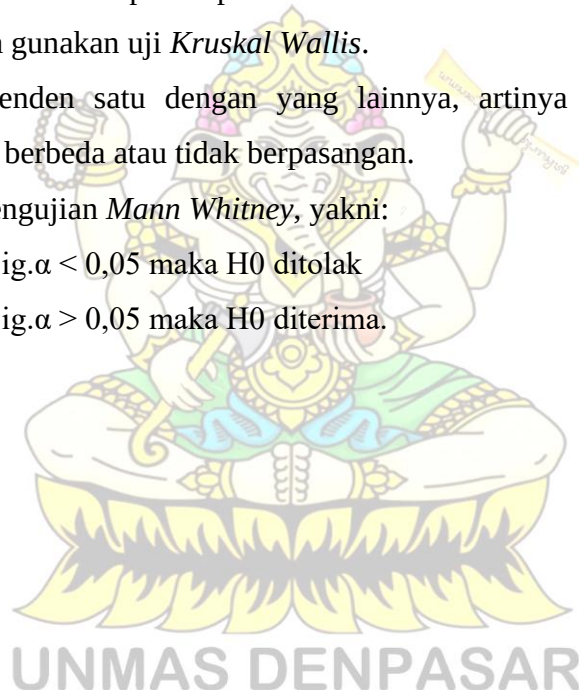
1. Skala data variabel terikat adalah ordinal, interval atau rasio. Apabila skala interval atau rasio, asumsi normalitas tidak terpenuhi. Normalitas dapat

diketahui uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel data berasal dari populasi normal atau tidak. Kenormalan data dapat dilihat dari nilai residualnya. Metode yang digunakan untuk uji normalitas yaitu bisa menggunakan uji *kolmogorof smirnov* atau uji *Shapiro Wilk* dengan ketentuan jika nilai $\text{sig.}\alpha > \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dengan kata lain sampel data berdistribusi normal (Quraisy & Madya, 2021).

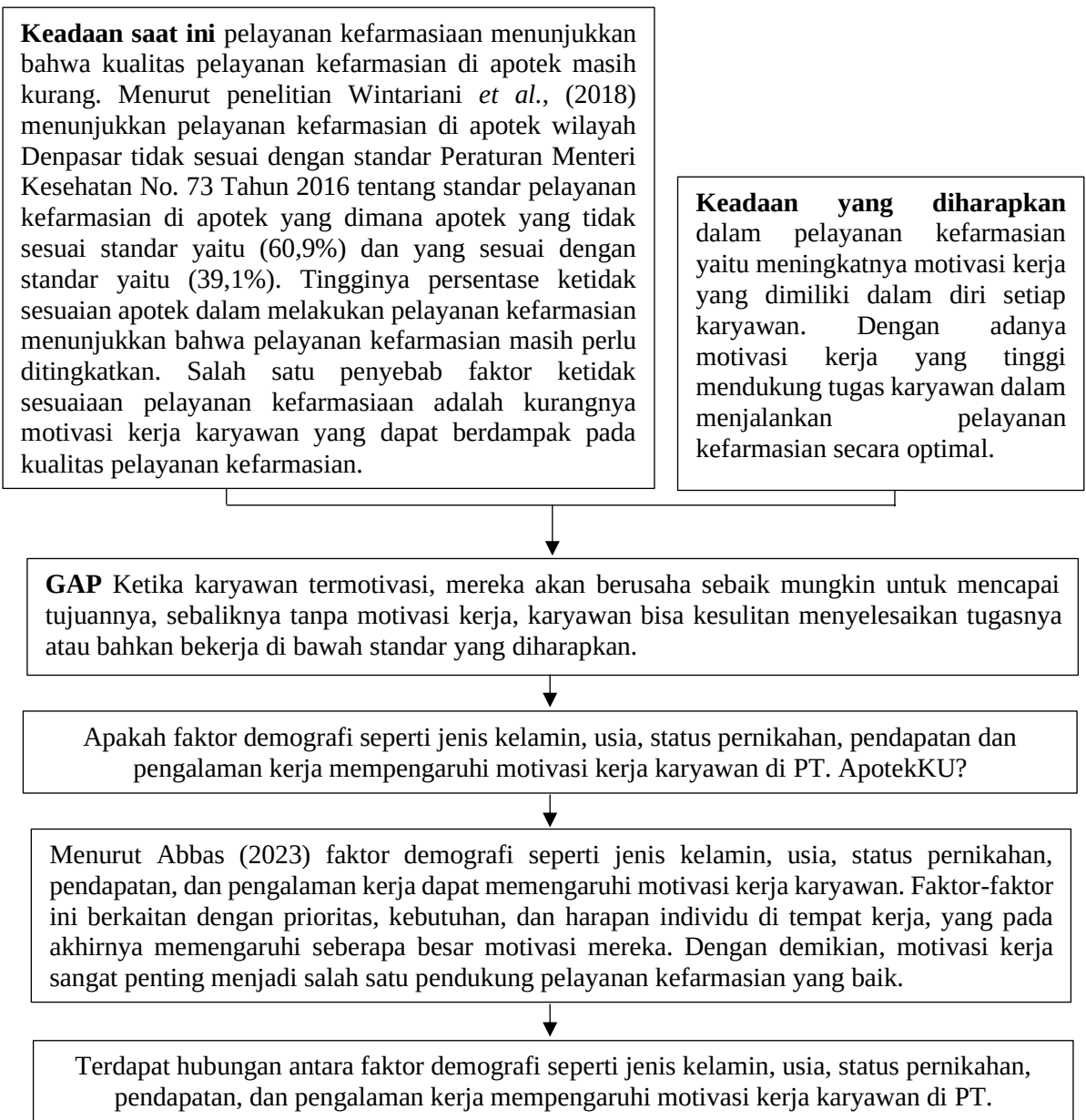
2. Data berasal dari 2 kelompok. Apabila data berasal dari 3 kelompok atau lebih, maka sebaiknya gunakan uji *Kruskal Wallis*.
3. Variabel independen satu dengan yang lainnya, artinya data berasal dari kelompok yang berbeda atau tidak berpasangan.

Interpretasi dari pengujian *Mann Whitney*, yakni:

- Jika, nilai $\text{sig.}\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika, nilai $\text{sig.}\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima.

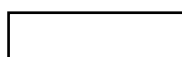


2.6 Kerangka Konseptual

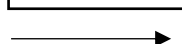


Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan:



: Bagian yang diteliti



: Panah petunjuk bagian yang diteliti

2.7 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendapatan, dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. ApotekKU.

