

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aset terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia sebab tugasnya sebagai pelaksana kebijakan serta kegiatan operasional untuk mencapai tujuan dari manajemen atau perusahaan, baik mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan maupun untuk mendapatkan keuntungan. Mampu bertahan atau tidak suatu perusahaan pastinya dimulai dari sumber daya perusahaan itu sendiri untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi secara maksimal dan untuk mempertahankan perusahaan dengan cara selalu berusaha untuk meningkatkan ide-ide para pegawainya demi memperoleh output yang sesuai dengan apa yang diinginkan agar terlaksananya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pernyataan diatas didukung oleh Handoko 2001 dalam (Rosihana, 2021, hal. 58) menyatakan bahwa, sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Agar tujuan dari perusahaan atau manajemen tercapai usaha yang dilakukan tidak hanya bergantung dari para pegawai yang dengan inisiatif mereka dalam mengembangkan keterampilan, keahlian dan kemampuannya dalam menjalankan tugas ataupun wewenang hal ini juga merupakan tanggung jawab manajemen demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dalam hal ini peran

manajemen adalah bertanggung jawab dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan perusahaan.

Suatu perusahaan tidak akan mampu beroperasi dengan baik jika perusahaan tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini dipengaruhi oleh pimpinan dan sumber daya manusia yang berkualitas serta didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Kepemimpinan adalah salah satu bagian dari suatu perusahaan yang mana telah dipaparkan di atas bahwa dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila membahas tentang kepemimpinan, maka akan dibahas di dalamnya ialah seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengatur agar bawahannya bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Begitu pentingnya peran pemimpin karena sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan rencana operasional perusahaan.

Pernyataan diatas didukung oleh Sutrisno 2016 dalam (Siagian dan Khair 2018:62) Kepemimpinan memiliki fungsi sebagai kekuatan dinamik yang dapat mendorong, memotivasi serta mengkoordinasikan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu proses aktivitas seseorang untuk memerintahkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hal yang diinginkan.

Sementara gaya kepemimpinan yang kurang efektif tidak akan memberikan arahan yang baik pada pegawainya terhadap usaha untuk

mendapatkan tujuan organisasi dalam perusahaan. Sikap dari seorang pemimpin memiliki efek terhadap kinerja pegawai. Daya guna dari seorang pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya serta tergantung dengan proses komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin dapat gagal apabila pemimpin tidak dapat menggerakkan dan menyenangkan pegawai dalam suatu pekerjaan dan kalangan tertentu seperti selalu terbuka dan bersifat humanis terhadap para pegawai. Pernyataan ini didukung oleh Coster dan Fertakis 1968 dalam (Yuniarti & Saty, 2019, hal. 3) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan yang benar adalah yang diarahkan kepada saling terbuka serta lebih bersifat humanis.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karena pegawai pasti memiliki persepsi akan lingkungan kerjanya. Pentingnya lingkungan kerja yang baik bisa memotivasi kinerja dari pegawai. Lingkungan kerja yang disediakan secara tepat, akan memiliki pengaruh terhadap pegawai agar bisa bekerja secara maksimal dan termotivasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Pernyataan di atas didukung oleh Nitisemito, dan Sunyoto, 2008 dalam (Siagian dan Khair 2018:62) Suatu lingkungan kerja dikatakan baik jika pegawai dapat menjalankan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Hal ini biasanya diberikan agar menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, memotivasi pegawai untuk berprestasi, mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas supaya pegawai tersebut tetap setia.

Disamping itu kinerja pegawai pada suatu perusahaan memiliki posisi yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja dari para pegawai, dengan hasil kinerja dari pegawai akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dan juga untuk mengetahui masalah yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sehingga kinerja dari perusahaan bisa terus berkembang dan tidak mengalami suatu permasalahan yang bisa mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut.

Pernyataan di atas didukung oleh As'ad 2004 dalam (Maha Putra, Mukharom, Arief Teguh dan Nugroho 2021:163) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai berdasarkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja dari perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja dari perusahaan (*coorporate performance*) karena kedua tersebut memiliki hubungan yang sangat erat.

Hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan startegis organisasi. Proses pelaksanaan dari suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja dari sumber daya manusia di suatu

organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak tercapainya target dari perusahaan. Jika target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari pegawai.

Badan pengawas obat dan makanan (BPOM) di Batam Lembaga BPOM ini memiliki fungsi yang serupa dengan European Medicines Agency (EMA), dan Food and Drug Administration (FDA) memiliki fungsi utama ialah untuk mengawasi semua peredaran obat-obatan dan juga makanan yang ada disemua wilayah Indonesia khususnya Kota Batam.

Tugas utama dilakukan pengawasan terhadap obat-obatan dan juga makanan ialah memastikan apakah seluruh barang atau produk telah aman dan layak untuk digunakan atau tidak. Dan juga tidak merugikan penggunaannya. Jadi saat pembeli produk obat dan makanan sebaiknya memperdulikan apakah barang atau produk tersebut sudah terdaftar di BPOM atau belum. Jika terdaftar, barang tersebut sudah aman untuk digunakan atau dikonsumsi.

Sebagai otoritas yang memiliki kewenangan penuh dalam pengawasan obat dan makanan dan tingginya ekspektasi *stakeholder* dan masyarakat seharusnya BPOM mampu menghasilkan output yang diharapkan, tapi pada kenyataannya kinerja yang dihasilkan masih belum optimal dikarenakan masih ditemukan banyak kendala.

Diantaranya suatu perusahaan yang baik harusnya memiliki pembagian *jobdesk* yang jelas sehingga para pegawai bisa lebih maksimal dalam mengerjakan

tanggung jawabnya tetapi pada Badan POM di Batam hal tersebut masih menjadi kendala. Karna masih terdapat beberapa pegawai yang menerima *jobdesk* tidak sesuai dengan keahliannya seperti pegawai yang latar belakang pendidikannya teknik informatika tapi diberikan tugas atau tanggung jawab mengurus Barang Milik Negara (BMN) dan juga latar belakang pendidikan teknik diberi tugas atau tanggung jawab mengurus bagian kepegawaian tentunya hal tersebut akan menjadi suatu kendala dalam menciptakan kinerja yang baik dikarenakan mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dia miliki, maka dari itulah kinerja dari pegawai tersebut tidak maksimal sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu pimpinan atau kepala bagian di perusahaan selalu dituntut untuk berinovatif dalam sistem pekerjaan seperti memiliki ide-ide terbaru atau terbuka terhadap ide-ide dari para pegawainya khususnya di bidang teknologi apalagi di era globalisasi yang mana perkembangan teknologi semakin pesat, dan semakin mempermudah penggunaanya dalam menjalankan pekerjaan serta berkomunikasi antar karyawan khususnya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mengingat sistem kerja dari BPOM yang mayoritas menggunakan teknologi di dalam mengerjakan pekerjaannya. Tapi pada kepala Badan POM ini sendiri masih terlalu fokus pada sistem operasi perusahaan yang lama yang belum begitu mengikuti perkembangan teknologi secara signifikan sehingga yang seharusnya bisa dikerjakan lebih cepat jadi tidak terlaksana.

Kemudian selain memberikan ide-ide inovatif dan menerima ide dari para pegawai. Memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai juga sangat diperlukan, karna apresiasi dapat mendorong pegawai dalam memberikan kinerja yang lebih baik lagi kedepannya. Pada Badan POM di Batam pemberian apresiasi atau penghargaan kepada pegawai masih dikatakan kurang optimal karna apresiasi dalam hal ini bukan hanya berupa gaji atau tunjangan tetapi memberikan perhatian kecil seperti ucapan terimakasih atas kerja keras dari pegawai atau menanyakan kabar dan aktifitas dari pegawai sudah cukup membuat pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang mudah dijangkau pastinya akan sangat berpengaruh terhadap semangat pegawai untuk datang ketempat kerja, dimana lingkungan kerja yang lokasinya dekat dengan tempat tinggal pegawai sangat banyak pengaruhnya yaitu mudah dijangkau, hemat biaya dan waktu. Pada kantor Badan POM terletak di batu besar nongsa yang posisinya cukup jauh dari perkotaan khususnya rumah atau tempat tinggal para pegawai yang mana para pegawai banyak yang tinggal didaerah pusat kota. Maka dari itu hal tersebutlah yang menjadi salah satu kendala bagi pegawai seperti datang terlambat ataupun alasan-alasan lainnya yang berakibat pada kinerja dari pegawai.

Pernyataan diatas didukung oleh Tohardi 2002 dalam (Bhastary & Suwardi, 2018, hal. 49) menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja yang kurang baik tentunya akan memberikan yang dampak negatif terhadap para pegawai, yaitu diantaranya menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja

yang akhirnya menurunkan kinerja dari pegawai. Perusahaan harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam perusahaan baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar serta merasa aman. Berikut data absensi pegawai Badan POM Batam.

Tabel 1. 1 Data absensi pegawai Badan POM di Batam 2020

No	Macam-macam Absensi	Persentase
1	Datang <i>Ontime</i>	54.1%
2	Datang <i>Flexitime</i>	24.3%
3	Datang Terlambat	3.2%
4	Sakit	2.1%
5	Izin	0.5%
6	Alfa	0.8%
8	Dinas Dalam atau Luar Kota	15%

Sumber : Badan POM di Batam

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase pegawai yang datang *ontime* atau tepat waktu hanya mencapai 54.1%. Kemudian pegawai datang *flexitime* atau datang terlambat masih dalam tempo 15 menit, dan wajib mengganti waktu terlambat di saat jam pulang 24.3%. Pegawai datang terlambat lebih dari 15 menit 3.2%. pegawai tidak masuk kerja karena sakit 2.1%. Pegawai tidak masuk kerja karna izin dengan alasan pribadi 0.5%. Pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan atau alfa 0.8%. dan pegawai tidak masuk kantor karena dinas dalam atau luar kota 15%. Hal tersebut diatas dapat terjadi karena beberapa faktor diantaranya kurangnya peran pimpinan dalam memberikan apresiasi kepada bawahan serta lingkungan kerja yang memang jauh dari tempat tinggal dari pegawai sehingga cukup sulit untuk dijangkau.

Sebagai tulang punggung pengawasan obat dan makanan di Kota Batam. Tentunya dukungan laboratorium yang memadai dan berstandar internasional sangatlah diperlukan. Hasil pengujian yang dapat dipercaya, valid juga dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah menjadi dasar tugas dari Badan POM. Dari hal tersebut tentunya Badan POM seharusnya memiliki laboratorium yang optimal mengingat para *stakeholder* bergantung penuh pada Badan POM dalam pengujian Obat-obatan dan juga makanan, tapi fasilitas tersebut masih belum optimal karena tidak semua jenis obat-obatan dan makanan bisa diuji di Badan POM Kota Batam, tapi masih harus dikirim keluar kota yang memiliki teknologi yang lebih canggih tentunya hal tersebut akan memperlambat pekerjaan. Selain daripada itu kapasitas dari laboratorium masih tergolong minim sehingga hal tersebut juga akan memperlambat pekerjaan yang tentunya akan berakibat pada kinerja dari pegawai.

Masalah lain adalah Badan POM merupakan perusahaan yang tingkat pergantian pegawainya cukup tinggi disebabkan sering terjadi pengunduran diri dari para pegawai, tentunya ini akan berakibat kurang baik terhadap hubungan antar pegawai dan sistem kerja karena harus selalu beradaptasi dengan rekan kerja baru kemudian harus belajar sistem kerja baru yang tentunya akan memperlambat kinerja dari pegawai. Dari hal-hal di atas yang menyebabkan kinerja dari pegawai Badan POM tidak maksimal.

Hal tersebut di atas terjadi dapat dilihat dari data pengukuran kinerja badan pengawas obat dan makanan di Batam.

Tabel 1. 2 Data pengukuran kinerja Badan POM tahun 2019

No	Indikator	Target	Realisasi	Persentase	Ket
1	Indeks pengaawasan obat dan makanan	71	63.90	90	Cukup
2	Persentase obat yang memenuhi syarat	94	84.14	89.51	Cukup
3	Persentase obat tradisional yang memenuhi syarat	60.0	82.22	137.04	Sangat Baik
4	Persentase suplemen kesehatan yang memenuhi syarat	87	82	94.51	Cukup
5	Persentase kosmetik yang memenuhi syarat	80	88.10	110.13	Sangat Baik
6	Persentase makanan yang memenuhi syarat	71	79.67	112.21	Sangat Baik
7	Indeks pengetahuan masyarakat terhadap obat dan makanan aman	61	79.06	129.61	Sangat Baik
8	Persentase pemenuhan pengujian sesuai standar	100	98.25	98.25	Cukup
9	Persentase keputusan penilaian sertifikasi yang diselesaikan tepat waktu	70	85.29	121.85	Sangat Baik
10	Nilai AKIP Balai POM di Batam	81	71.87	88.73	Cukup

Sumber : Badan POM di Batam

Dari data diatas juga dapat dinilai bahwa kinerja dari Badan POM di tahun 2019 masih belum maksimal karna masih banyak diantara indikator kinerja yang

hasilnya belum mencapai target. Seperti Indeks pengaawasan obat dan makanan 90%. Persentase obat memenuhi syarat 89.51%. Persentase suplemen kesehatan yang memenuhi syarat 94.51%. Persentase pemenuhan pengujian sesuai standar 98.25%. Nilai AKIP Balai POM di Batam 88.73%.

Tabel 1. 3 Data pengukuran kinerja Badan POM tahun 2020

No	Indikator	Target	Realisasi	Persentase	Ket
1	Persentase obat yang memenuhi syarat	80.80	77.62	96.06	Cukup
2	Persentase obat yang memenuhi syarat	78	67.05	85.96	Cukup
3	Indeks kesadaran masyarakat terhadap obat dan makanan aman dan bermutu	77	80.65	104.74	Sangat baik
4	Indek kepuasan masyarakat atas kinerja pengawasan obat dan makanan	72	68.68	95.39	Cukup
5	Persentase keputusan penilaian sertifikasi yang diselesaikan tepat waktu	85	93.09	109.52	Sangat baik
6	Persentase sampel obat yang diperiksa dan diuji sesuai standar	70	82.30	117.57	Sangat baik
7	Persentase sampel makanan yang di periksa dan di uji sesuai standar	70	89.84	128.35	Sangat baik
8	Nilai AKIB Badan POM	80	76.06	95.08	Cukup

Sumber : Badan POM di Batam

Dari data diatas tentunya juga dapat dinilai bahwa kinerja dari Badan POM di tahun 2020 masih belum maksimal karna masih banyak diantara indikator kinerja yang hasilnya belum mencapai target. Seperti Persentase obat yang memenuhi syarat 96.06%. Persentase obat yang memenuhi syarat 85.96%. Indeks kepuasan masyarakat atas kinerja pengawasan obat dan makanan 95.39%. Nilai AKIB Badan POM 95.08%.

Untuk judul penelitian seperti ini sebelumnya sudah pernah diteliti oleh (suwanto, 2019) meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT Bfi Finance Indonesia Tbk dengan menggunakan uji hipotesis. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah tempat penelitian yang digunakan sebelumnya adalah PT Bfi Finance Indonesia Tbk dengan 50 responden sedangkan penelitian ini tempat penelitian di Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam dengan 108 responden, periode penelitian yang digunakan oleh sebelumnya adalah tahun 2019, sedangkan penelitian ini periode yang digunakan adalah tahun 2020-2021.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah dijelaskannya hal yang melatar belakang penelitian, penulis bermaksud untuk mencari tahu permasalahan sebagai berikut :

1. Pembagian *jobdesk* yang tidak jelas oleh pimpinan.
2. Pimpinan perusahaan yang kurang inovatif.
3. Pimpinan perusahaan jarang memberikan apresiasi kepada karyawan.
4. Jarak tempuh lokasi kerja yang cukup jauh.
5. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
6. Sering terjadi pergantian karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang diidentifikasi pada penelitian ialah memfokuskan pada pengaruh dari gaya kepemimpinannya serta lingkungan pekerjaan dengan kinerja pegawai yang ada pada badan pengawasan obat-obatan serta makanan yang ada di Batam.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan Badan POM Batam ?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karyawan Badan POM Batam ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan POM Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Guna memperoleh pengetahuan terkait dengan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai di Badan POM Batam
2. Guna memperoleh pengetahuan terkait dengan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan di Badan POM Batam
3. Guna memperoleh pengetahuan terkait dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai Badan POM Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Besar harapannya bahwa penelitian ini dijadikan sumber serta juga masukan dalam lingkup ilmu administrasi serta memajukan pembelajaran tentang ilmu manajemen pada saat yang tepat agar mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Teruntuk penulis, diberikan kesempatan kepada penulis agar menerapkan pengetahuan serta ide-ide yang sudah mereka pelajari selama pendidikan penulis. Diharapkan bisa meningkatkan pengetahuan perseptual khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu tentang pengaruh dari gaya

kepemimpinan yang diterapkan serta lingkungan pekerjaannya terhadap kinerja pegawai yang ada pada Badan POM wilayah Batam.

2. Bagi perusahaan, pada penelitian ini diteliti agar memahami serta memperoleh pengetahuan terkait dengan seberapa pentingnya pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta lingkungan pekerjaannya terhadap kinerja pegawai yang ada pada Badan POM wilayah Batam.
3. Bagi Akademisi, bisa dijadikan acuan dan pedoman sebagai acuan bagi penelitian dikemudian hari, khususnya yang memiliki pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta lingkungan pekerjaannya terhadap kinerja pegawai yang ada pada Badan POM wilayah Batam..