

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa kini, berbagai macam aspek kehidupan manusia dipengaruhi oleh banyak hal. Dapat dilihat dari semakin banyak instansi ataupun perusahaan yang dibangun, termasuk dalam skala kecil, menengah dan besar. Berdirinya perusahaan baru secara terus menerus mengakibatkan daya saing yang semakin luas sehingga perusahaan yang kurang kompetitif akan hilang dan terabaikan. Sehingga dalam dunia kerja saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Baik dalam ruang lingkup perusahaan berbasis pemerintahan ataupun perusahaan berbasis swasta, tentunya terdapat sumber daya manusia dengan keahlian yang dimiliki tiap individu. Sumber daya manusia yang mempunyai keahlian tersebut memiliki peranan yang sangat penting. Hal ini terjadi karena motivasi kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai mampu membawa pengaruh positif terhadap perusahaan. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap perasaan pegawai dalam bekerja sehingga menimbulkan sikap semangat ataupun sebaliknya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pernyataan diatas didukung oleh (Kilvin & Siagian, 2020) menyatakan bahwa motivasi yaitu penggerak dari internal pribadi yang mengarahkan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dalam pekerjaannya. Dengan terbentuknya motivasi yang baik, diharapkan mampu untuk membantu para pegawai agar lebih kreatif serta aktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja juga mampu meningkatkan semangat kerja pegawai yang lain dalam

menjalankan aktivitas kerja dengan tujuan menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

Selain motivasi karyawan, kepuasan kerja juga berkaitan dengan motivasi internal dan eksternal. Kepuasan setiap karyawan pada dasarnya berbeda, dan kepuasan itu tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk semua individu. Kepuasan kerja adalah keseluruhan tingkat emosional yang terkait dengan keinginan seorang karyawan, memenuhi harapan karyawan, mendorong karyawan untuk bekerja, dan memunculkan reaksi emosional berupa kepuasan dan ketidakpuasan yang meningkat. Kepuasan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dianggap sebagai faktor yang sangat penting karena dapat berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

Pernyataan di atas didukung oleh Siagian, 2017 dalam (Siagian, 2021), dan masalah ini harus dipertimbangkan dengan hati-hati karena kepuasan karyawan dengan kinerja aktivitas kerja mengarah pada motivasi karyawan. Secara khusus, pada dasarnya dapat menjelaskan kinerja karyawan itu sendiri. Artinya, setiap karyawan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya jika mereka memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Selain itu, dalam memotivasi pegawai supaya lebih giat dalam bekerja dan lebih bersemangat maka pegawai harus merasa puas atas pekerjaan yang diperoleh. Kondisi ini dapat membantu instansi dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Terlebih, dalam kepuasan kerja sendiri dapat memberikan perubahan positif dalam kinerja pegawai secara keseluruhan. Sebagaimana pernyataan ini telah didukung oleh Yudha, 2018 dalam (Siagian, 2021) bahwa

kepuasan kerja pegawai dalam bekerja menjadi sebuah elemen yang sangat penting dalam kaitannya untuk menentukan keberhasilan instansi.

Disamping itu pihak instansi juga mengharapkan adanya pencapaian maksimal terhadap peningkatan kinerja pegawai agar tercapai tujuan instansi. Pencapaian tujuan instansi sendiri ditentukan oleh para pegawai, pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan instansi. Kinerja dapat diukur dengan melihat hasil kinerja seorang karyawan, lalu dapat melihat dari kemampuan seorang karyawan dalam melakukan serangkaian kegiatan pekerjaan yang diberikan, dan dapat mengidentifikasi masalah yang dihadapi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kinerja dari perusahaan mampu untuk mencapai tujuan instansi serta tidak mengalami kesulitan yang dapat menghambat kinerja dari instansi tersebut.

Pernyataan diatas didukung oleh Afriansyah, 2016 dalam (Martha & Putra, 2020) Ia mengatakan bahwa perusahaan yang sukses dan efektif adalah yang memiliki talenta yang berkualitas, dan sebaliknya, perusahaan yang gagal karena faktor kinerja talenta yang buruk.

Hasil Survey Peneliti disalah satu lembaga yang menjadi objek penelitian yaitu Badan pengawas obat dan makanan adalah lembaga dengan fungsi untuk mengawasi semua peredaran obat-obatan dan juga makanan di indonesia khususnya di kota batam. Untuk itu Badan POM di batam harus menyediakan sumber daya manusia yang cukup agar kinerja dari Badan POM di Batam selalu stabil dan meningkat. Pada tahun 2022 bulan April jumlah pegawai Badan POM di batam saat ini berjumlah 106 pegawai. Berikut tabel jumlah pegawai yang ada di BPOM Kota Batam.

Tabel 1. 1 Data Pegawai BPOM di Batam Tahun 2022

Posisi	Jumlah
Kepala	1
CPNS	13
Infokom	9
Kasubag TU	1
Koordinator Pemeriksaan/Sertifikasi	1
Koordinator Pengujian	1
Koordinator Penindakan	1
Mikrobiologi	1
Pemeriksaan/Sertifikasi	15
Pengujian	28
Penindakan	4
TU - Analisis Keuangan	1
TU - Arsiparis	1
TU - BMN	2
TU - IT	1
TU - Kepegawaian	2
TU - Keuangan	3
TU - Pejabat Pengadaan	1
TU - Perencana	1
TU - Persuratan/Arsiparis	1
TU - Pranata Komputer	1
TU - Resepsionis	1
Sopir	4
Security	6
Cleaning Service	6
30	106

Sumber : Badan POM di Batam Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah pegawai Badan POM di Batam saat ini berjumlah 106 pegawai yang mana dari 106 pegawai ini terdiri dari berbagai divisi seperti Kepala atau Pemimpin, CPNS dengan jumlah 13 pegawai, Infokom dengan jumlah 9 pegawai, Tata Usaha dengan jumlah 16 pegawai, Koordinator Sertifikasi, Koordinator Pengujian, Koordinator Penindakan, Mikrobiologi, Pemeriksaan dengan jumlah 15 pegawai, serta *Outsourcing* dengan jumlah 6 pegawai.

Berbagai jenis obat dan makanan dipantau untuk memastikan bahwa semua obat dan makanan yang beredar aman dan layak dikonsumsi. Itu juga tidak berdampak buruk bagi pengguna. Oleh karena itu, saat membeli obat dan makanan, Anda harus mengecek terlebih dahulu apakah obat dan makanan tersebut terdaftar di Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam. Jika terdaftar, berarti obat atau makanan tersebut layak untuk dikonsumsi.

Sebagai instansi yang mempunyai kewenangan penuh dalam melakukan pengawasan obat dan makanan akan tetapi tingginya peredaran obat dan makanan yang terjadi serta tingginya ekspektasi para stakeholder dan masyarakat seharusnya Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam bisa memberikan output yang diharapkan, namun sebenarnya kinerja yang didapatkan masih kurang karena masih banyak kendala internal.

Diantaranya suatu instansi yang baik pemimpin perlu memperhatikan para pegawai dalam hal memotivasi kerja pegawai dengan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai, mengingat bahwa bentuk perhatian seorang pemimpin sangat dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai agar kinerja pegawai lebih baik lagi. Dalam hal pemberian apresiasi maupun penghargaan yang dilakukan oleh Badan POM di Batam dirasa masih kurang maksimal karena apresiasi bukan hanya gaji maupun tunjangan yang sesuai akan tetapi memberikan apresiasi berupa perhatian kecil seperti ucapan semangat serta terimakasih atas kerja keras para pegawai atau menanyakan aktivitas apa saja yang telah dilakukan sudah cukup supaya pegawai pun merasa diperhatikan oleh pemimpin yang membuat para pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

Kemudian daripada itu dalam meningkatkan kinerja pegawai manajemen Badan POM di Batam juga perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja para pegawai karena pegawai yang menjadi penggerak dalam menjalankan serangkaian aktivitas didalam instansi tersebut. Namun pada kenyataannya masih sering terjadi pergantian pegawai yang disebabkan oleh pegawai yang mengajukan pengunduran diri, tentu saja ini mempengaruhi kinerja pegawai yang lain dikarenakan perlu adanya adaptasi antara pegawai lama dengan yang baru kemudian pegawai baru pun harus mempelajari sistem kerja yang akan memperlambat kinerja dari pegawai. Dari pernyataan tersebut tentu saja mempengaruhi kinerja para pegawai yang kurang optimal. Berikut data pengunduran diri pegawai Badan POM di batam.

Tabel 1. 2 Data Pengunduran Diri Pegawai BPOM di Batam 2021

NO	Bulan	Jumlah Resign	Persentase (%)
1	Januari	5	4.71%
2	Februari	3	2.83%
3	Maret	2	1.88%
4	April	4	3.77%
5	Mei	0	0.0%
6	Juni	3	2.83%
7	Juli	1	0.94%
8	Agustus	1	0.94%
9	September	0	0%
10	Oktober	0	0%
11	November	1	0.94%
12	Desember	7	6.60%

Sumber : Badan POM di Batam Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase pegawai yang mengundurkan diri pada akhir tahun cukup mengalami peningkatan. Adapun persentase setiap bulannya sebagai berikut. Pada bulan januari jumlah pegawai yang mengundurkan diri cukup banyak dengan persentase 4.71%. Kemudian pada bulan februari persentasenya 2.83%. Pada bulan maret persentasenya

sebesar 1.88% dan bulan april 3.77%. Kemudian di bulan mei persentase 0.0%. Di bulan juni persentase sebesar 2.83%. Di bulan july persentase sebesar 0.94%. Di bulan agustus sebesar 0.94%. Di bulan september dan oktober persentase sebesar 0%. Di bulan november persentase sebesar 0.94%. Kemudian pada akhir tahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu terdapat 7 orang yang mengundurkan diri dengan persentase sebesar 6.60% dari total pegawai 106 orang. Yang mana data tersebut diatas diakibatkan oleh kurangnya kepuasan kerja para pegawai di BPOM Kota Batam.

Sebagai tulang punggung pengawasan obat maupun makanan khususnya di wilayah Batam seharusnya mampu untuk menyediakan sarana dan prasarana laboratorium yang optimal sehingga dalam proses pengujian obat dan makanan pun tidak mengalami hambatan. Hal ini berdampak pada perbandingan antara jumlah sarana obat dan makanan yang beredar di Batam dengan jumlah sarana yang mampu diperiksa oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam yang mengakibatkan rendahnya cakupan pengawasan sarana produksi dan distribusi obat dan makanan. Fasilitas maupun teknologi untuk menguji semua obat dan makanan dapat dikatakan masih kurang karena Badan POM di Batam masih perlu mengirimkan berbagai macam obat dan makanan yang tidak dapat dilakukan pengujian mengingat kurangnya teknologi yang dimiliki Badan POM di Batam sehingga hal tersebut akan memperlambat pekerjaan yang berdampak pada kinerja para pegawai.

Masalah lain yang terjadi pada Badan POM di Batam adalah masih terdapat beberapa pegawai yang menerima tanggung jawab atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai seperti lulusan teknik

informatika tetapi diberikan tanggung jawab untuk mengurus Barang Milik Negara (BMN) hal ini akan berdampak dalam menghasilkan kinerja yang baik karena menjalankan suatu kegiatan yang bukan dibidang kemampuan yang dimiliki, oleh sebab itu kinerja pegawai pun kurang optimal dan berakibat kepada target yang diberikan oleh instansi. Hal ini dapat dilihat dari data capaian kinerja Badan POM di Batam.

Tabel 1. 3 Data Capaian Kinerja BPOM di Batam Tahun 2021

No	Item Kinerja	Target %	Realisasi %	Persentase %	Ket
1	Persentase makanan yang memenuhi syarat	80.80	83.73	104,67	Baik
2	Persentase obat yang memenuhi syarat	77	75.37	97.25	Baik
3	Indeks kesadaran masyarakat terhadap obat dan makanan aman dan bermutu	81	85.12	105.09	Baik
4	Indek kepuasan masyarakat atas kinerja pengawasan obat dan makanan	70	74.55	105.23	Baik
5	Persentase keputusan penilaian sertifikasi yang diselesaikan tepat waktu	94	96.55	102.82	Baik
6	Persentase sarana distribusi obat dan makanan yang memenuhi ketentuan	80	70.28	87.55	Cukup
7	Persentase sampel obat yang di periksa dan di uji sesuai standar	100	83.25	83.25	Cukup
8	Persentase sampel makanan yang di periksa dan di uji sesuai standar	100	88.51	88.51	Cukup
9	Persentase pemenuhan laboratorium	75	75.38	100.51	Baik

	pengujian obat dan makanan sesuai standar GLP				
10	Indeks pengelolaan data dan informasi Balai POM di Batam yang optimal	2	1.35	67.50	Kurang
11	Nilai Kinerja Anggaran Badan POM di Batam	90.07	89.51	99.37	Baik

Sumber : Badan POM di Batam Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3 data capaian kinerja tahun 2021 dapat disimpulkan bahwa kinerja dari Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam masih kurang maksimal dikarenakan masih terdapat beberapa indikator kinerja yang dihasilkan belum mencapai target yang telah ditentukan. Seperti indikator Persentase sarana distribusi obat dan makanan yang memenuhi ketentuan sebesar 87.55% dengan keterangan Cukup. Tingkat persentase sampel obat menurut standar pemeriksaan adalah 83.25% dengan keterangan Cukup. Persentase sampel makanan yang di periksa dan di uji sesuai standar sebesar 88.51% dengan keterangan Cukup. Adapun indikator Indeks pengelolaan data dan informasi Balai POM di Batam yang optimal sebesar 67.50% dengan keterangan Kurang.

Untuk judul penelitian dengan variabel yang sama sudah pernah diteliti oleh (Jannah et al, 2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen menerapkan pengujian hipotesis. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitian sebelumnya adalah Kantor Pertanahan Kabupaten Bireuen dengan responden sebesar 42 responden, sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan POM di Kota Batam dengan jumlah responden 106 responden, periode penelitian sebelumnya yang digunakan adalah tahun 2021, sedangkan periode

penelitian ini adalah tahun 2022. Berdasarkan latar belakang permasalahan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik mencari tahu permasalahan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai Badan POM di Batam relatif rendah.
2. Pembagian tanggung jawab kerja kurang tepat.
3. Sering terjadi pergantian pegawai.
4. Ketersediaan alat laboratorium yang kurang memadai.

1.3 Batasan Masalah

Keterbatasan masalah dalam mempelajari tentang Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam. Namun dengan terbatasnya tenaga penulis dan untuk mengefisiensikan waktu penelitian yang terbatas. Sehingga, penulis memfokuskan penelitian berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi serta dilakukan penelitian pada pegawai Badan POM di Batam.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam?
2. Apakah kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam?

3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPOM di Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Besar harapan penulis agar penelitian ini bisa menjadi sumber dan masukan dalam lingkup ilmu administrasi serta meningkatkan pembelajaran mengenai ilmu manajemen di waktu yang tepat sehingga mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, memperoleh kesempatan kepada penulis agar mengimplementasikan pengetahuan serta ide maupun gagasan yang telah dipelajari selama pendidikan penulis. Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh dari motivasi yang diterima

serta kepuasan kerja yang dirasakan pegawai terhadap kinerja pegawai yang ada pada BPOM di Batam.

2. Bagi instansi terkait, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami serta memperoleh pengetahuan terkait dengan seberapa pentingnya pengaruh dari motivasi yang diterima serta kepuasan kerja yang dirasakan pegawai terhadap kinerja pegawai yang ada pada BPOM di Batam.
3. Bagi peneliti selanjutnya, mampu memberikan sumbangsih terhadap pemikiran dalam membangun wawasan dan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi pada peneliti selanjutnya yang memiliki keterkaitan variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja pegawai.
4. Bagi akademisi, dapat dijadikan sumber informasi maupun referensi bagi dunia pendidikan khususnya yang membahas mengenai Sumber Daya Manusia dengan variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai.