

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang akan diberikan pegawai kepada perusahaan. Kinerja pegawai berarti produktivitas dan output pegawai sebagai hasil dari pengembangan pegawai, dan akhirnya memengaruhi efektivitas perusahaan (Hammed dan Waheed, 2011:228). Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman pada aturan-aturan yang berlaku secara umum yang dikeluarkan oleh pemerintah. Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan membuat pegawai bekerja lebih professional pada bidangnya masing-masing diantaranya motivasi kerja, komunikasi, dan komitmen organisasi.

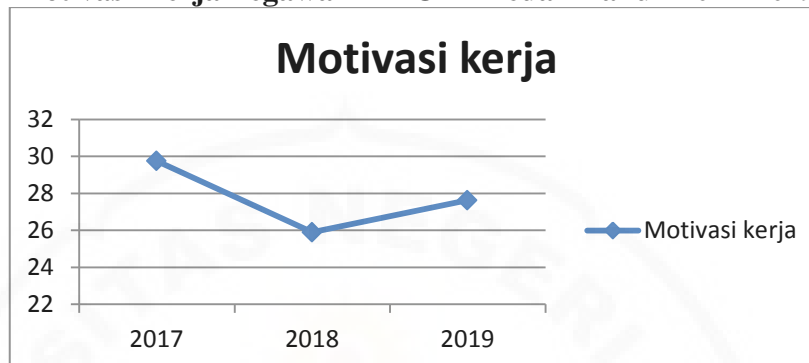
Motivasi adalah faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan dalam bekerja (Yuda, 2018). Pegawai yang merasa kurang termotivasi menyebabkan pekerjaan atau proyek yang dikerjakan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pegawai cenderung terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan karena kurangnya motivasi dalam diri pegawai. Kesuksesan dapat dicapai dengan motivasi yang merupakan proses untuk melihat sampai dimana ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemberian reward berupa penghargaan pegawai berprestasi dapat mendorong terbentuknya motivasi dalam diri pegawai. Menyadari pentingnya reward bagi pegawai, Badan POM secara rutin memberikan penghargaan bagi pegawai melalui penghargaan Satyalancana Karya Satya yaitu penghargaan yang terkait dengan masa kerja, dan penghargaan pegawai teladan sejak tahun 2012 yaitu penghargaan yang terkait dengan kedisiplinan dan kinerja.

Hasibuan (2001) menyebutkan bahwa ada beberapa indikasi yang memperlihatkan seorang karyawan termotivasi atau tidak termotivasi dalam bekerja diantaranya adalah datang terlambat dan pulang cepat serta tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang di bebaskan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja (Wijayanti, 2012).

Berikut adalah pergeseran absensi pegawai balai besar pengawas obat dan makanan dalam 3 tahun terakhir.

Grafik 1.1
Motivasi Kerja Pegawai BBPOM Medan Tahun 2017-2019



Sumber: Data dari BBPOM yang diolah

Berdasarkan grafik 1.1 dapat dilihat pergeseran motivasi kerja yang terlihat di BBPOM berfluktuasi pada tahun 2017 mengalami penurunan ditahun 2018 sebesar 3,85% dan meningkat kembali pada tahun 2019 sebesar 1,73%. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa fenomena motivasi pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan adalah jumlah ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi.

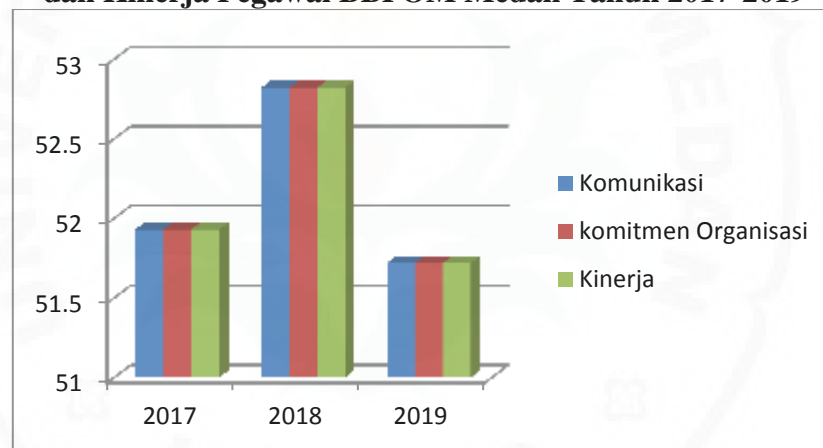
Selain motivasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi dan komitmen organisasi. Komunikasi merupakan perekat yang merekatkan organisasi secara bersama-sama. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya secara jelas sehingga perlahan kinerjanya akan meningkat (Darmawan, 2019).

Komitmen organisasi menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan, dapat membuat karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya, sehingga timbul rasa memiliki terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen

organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama (Mathis dan Jackson 2011:122) .

Untuk melihat seberapa besar komunikasi, komitmen organisasi, dan kinerja pada BBPOM Medan disajikan data sebagai berikut :

Grafik 1.2
Komunikasi, Komitmen organisasi,
dan Kinerja Pegawai BBPOM Medan Tahun 2017-2019



Sumber: Data dari BBPOM yang diolah

Berdasarkan grafik 1.2 dapat dilihat pergeseran kinerja, komunikasi dan komitmen organisasi berfluktuasi pada tahun 2017 mengalami peningkatan ditahun 2018 sebesar 0,89 % dan menurun kembali pada tahun 2019 sebesar 1,1 %. Pada grafik diatas, komunikasi dapat dilihat sebagaimana yang dinyatakan Ambraw (2009) bahwa hubungan antara komunikasi dengan kinerja organisasi secara sederhana dapat dideskripsikan yaitu dengan melakukan komunikasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen bisa menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Nijhof, De jong, & Beukhof, 1998). Komitmen dipercaya sebagai pendorong kesuksesan. Bahkan ketika menghadapi suatu masalah dan kesusahan dalam mengerjakan

pekerjaannya, seseorang yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebuah tantangan sehingga merasa tertantang untuk selalu berusaha agar dapat mengatasinya dan menyelesaikan tugasnya hingga selesai dengan begitu kinerjanya bisa meningkat.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, fenomena komunikasi di BBPOM yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai yaitu tidak adanya dilakukan pencatatan untuk mengevaluasi kesalahan yang pernah dilakukan atas tidak tercapainya target kerja di BBPOM. Ketika efektifitas komunikasi organisasi kurang efektif seperti seharusnya, maka organisasi juga tidak seefektif seharusnya (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2005:421). Sedangkan fenomena komitmen organisasi adalah rendahnya rasa tanggung jawab dan tingkat ketersediaan karyawan memberikan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Edison, Anwar dan Komariah (2017: 233) menyatakan bahwa jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai BBPOM Medan bermasalah dalam pencapaian target setiap tahunnya.

Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) adalah salah satu bentuk pelayanan publik yang diberikan pemerintah. Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) adalah sebuah lembaga pemerintahan non kementerian (LPNK)

yang bertugas mengawasi peredaran obat-obat tradisional, suplemen kesehatan, kosmetik dan makanan di wilayah Indonesia. Sebagai unit pelaksana teknis, maka laporan kinerja BBPOM di Medan merupakan perwujudan pertanggung jawaban atas kinerja pencapaian visi dan misi yang ingin diwujudkan.

Balai Besar POM di Medan berdasarkan peraturan kepala Badan POM no.14 tahun 2014 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis dilingkungan Badan POM adalah unit pelaksana teknis dengan tugas pokok yaitu melaksanakan kebijakan dibidang pengawasan produk terapan, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lain, obat tradisional, kosmetik, PKRT, produk komplemen, keamanan pangan dan bahan berbahaya. Selain itu, BBPOM di Medan juga berperan dalam terciptanya kestabilan, keamanan dan ketertiban masyarakat, yaitu dengan melakukan intervensi terhadap penyalahgunaan dan penggunaan yang salah utamanya terhadap obat-obatan serta mewujudkan keamanan pangan dimasyarakat.

Pelanggaran dibidang obat dan makanan masih terjadi, misalnya obat dan makanan tanpa izin edar, penggunaan bahan berbahaya dan dilarang pada makanan dan kosmetik, penambahan bahan kimia obat pada obat tradisional, pemalsuan produk, serta belum optimalnya kebutuhan pelaku usaha dan produsen dalam memenuhi regulasi tentang cara produksi maupun distribusi yang baik, menyebabkan beredarnya produk obat dan makanan yang tidak memenuhi syarat keamanan, manfaat/khasiat dan mutu. Semakin maraknya perdagangan online di Indonesia menjadi tantangan besar bagi BBPOM di Medan pada khususnya dalam

melakukan tugas pengawasan. Dari beberapa variabel yang telah dijelaskan, itulah variabel yang menarik untuk diteliti.

Berdasarkan penelitian yang sudah pernah dilakukan Andrey, dkk (2019) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, namun hasil yang berbeda di tunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Purba, Dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang sudah pernah dilakukan Purwanto (2013) menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun pada penelitian Akbar, dkk (2017) menyatakan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian penelitian yang sudah pernah dilakukan Darmawan (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun penelitian Ridwan, Dkk (2017) variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian beberapa variabel tersebut menarik untuk diteliti yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komunikasi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ?
6. Bagaimana pencapaian target sasaran strategis di BBPOM Medan ?
7. Bagaimana tingkat ketidakhadiran pegawai di BBPOM Medan ?

1.3 Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian terarah dan tidak meluas, maka penulis membatasi permasalahan pada “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan”. Kinerja pegawai dipilih karena peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap komunikasi ?

2. Apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap komunikasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.6.1 Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- 1.6.2 Bagi peneliti, penelitian ini dilakukan untuk menerapkan teori-teori yang pernah di peroleh saat perkuliahan pada kondisi yang ada di perusahaan dan untuk menambah serta memperluas pandangan menyangkut masalah motivasi kerja, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja.
- 1.6.3 Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 1.6.4 Bagi Universitas Negeri Medan, menambah literatur kepustakaan dibidang penelitian khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan.