

Peran Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengawas Obat Dan Makanan

Nurussaumi, Zainur Hidayah, Etty Puji Lestari

Universitas Terbuka

nurussaumi74@gmail.com

Abstrak

Tantangan yang dihadapi Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu dalam pelaksanaan tugas adalah besar, baik secara internal maupun eksternal, dalam upaya mencapai kinerja organisasi. Tuntutan untuk melakukan Reformasi Birokrasi pada sistem pemerintahan di Indonesia mengharuskan organisasi untuk melakukan perubahan pada banyak aspek. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu dengan populasi berjumlah 63 orang. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 61 orang dengan menggunakan teknik non probability sampling. Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen kinerja. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 16. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sebesar 49,3% sedangkan 50,7% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini. Sedangkan secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja dan ada pengaruh signifikan dan positif komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu.

Kata kunci: motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

The challenges faced by the National Food and Drug Agency in Bengkulu in carrying out the task are large, both internally and externally, in the effort to achieve organizational performance. The demand for bureaucratic reform in the government system in Indonesia requires organizations to make changes in many aspects. The purpose of this study was to analyze whether motivation, organizational commitment and work environment affect performance. This research was conducted on employees of the National Food and Drug Agency in Bengkulu with a population of 63 people. The sample used was 61 people. The independent variables in this study are motivation, organizational commitment and work environment, while the dependent variable is performance. Variable measurements are carried out using a likert scale. Data analysis using multiple linear regression analysis using SPSS 16 software. The results of the analysis showed that motivation, organizational commitment and work environment simultaneously or together had a significant and positive effect on performance by 49.3% while 50.7% were influenced by other variables. outside of this research model. While partially there is no influence between motivation variables on performance, there is a significant and positive influence of organizational commitment and work environment on the performance of the employees of the National Food and Drug Agency in Bengkulu.

Keywords: motivation, organizational commitment, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Tantangan yang dihadapi Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu dalam pelaksanaan tugas adalah besar baik secara internal maupun eksternal, dalam upaya mencapai kinerja organisasi. Tuntutan untuk

melakukan Reformasi Birokrasi pada sistem pemerintahan di Indonesia juga mengharuskan organisasi untuk melakukan perubahan pada banyak aspek. Tidak mudah mengubah mindset dan culture set yang telah tertanam pada pegawai negeri sipil

dalam hal ini khususnya pegawai Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu.

Berdasarkan pencapaian sasaran strategis Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu diketahui bahwa sasaran strategis IV yaitu meningkatnya efektivitas Pengawasan Obat dan Makanan berbasis resiko dari target awal pengambilan sampel dan pengujian laboratorium Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu sejumlah 2224 sampel. Pemenuhan parameter uji kritis dicapai sejumlah 2142 sampel hal ini berarti tidak mencapai target. Capaian sasaran strategis IV diperoleh hasil 69,49% dengan realisasi anggaran 93,61%. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan anggaran untuk mencapai sasaran strategis IV tidak efisien. Dilihat dari indikator sasaran strategis IV diketahui bahwa dari 5 indikator masih ada 3 indikator dengan realisasi dan capaian kinerja belum sesuai target yaitu indikator persentase sarana produksi Obat dan Makanan yang memenuhi ketentuan di wilayah kerja Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu dengan target sebesar 40% baru terealisasi sebesar 18,85%. Masih banyaknya sarana industri pangan yang tidak memenuhi ketentuan dilihat dari pengawasan sarana produksi obat dan makanan dilaksanakan di sarana industri pangan dan industri rumah tangga. Jumlah sarana industri pangan yang diperiksa sebanyak 10 sarana terdapat 1 sarana memenuhi ketentuan dan sebanyak 9 sarana yang tidak memenuhi ketentuan ditemukan pelanggaran yaitu hygiene dan sanitasi dan penerapan cara produksi pangan yang baik, sarana industri rumah tangga sebanyak 112 sarana terdapat 22 sarana memenuhi ketentuan dan 90 sarana yang tidak memenuhi ketentuan ditemukan pelanggaran yaitu perizinan, penerapan cara produksi pangan yang baik, penggunaan bahan baku yang tidak memenuhi ketentuan mutu, hygiene dan sanitasi yang rendah.

Selanjutnya indikator persentase sarana distribusi obat yang memenuhi ketentuan di wilayah kerja Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu dengan target sebesar 50% baru terealisasi 12,6%. Persentase sarana distribusi obat yang memenuhi ketentuan dihitung dengan membandingkan jumlah sarana yang memenuhi ketentuan terhadap jumlah sarana yang diperiksa, terdapat masih tingginya jumlah tidak memenuhi ketentuan pada sarana distribusi obat yaitu 130 sarana apotek dan 127 sarana pelayanan kesehatan terhadap total 303 sarana. Sarana distribusi yang dihitung

mencakup sarana distribusi obat (Pedagang Besar Farmasi dan Instalasi Farmasi Kabupaten/Kota) dan sarana pelayanan kefarmasian (apotek, instalasi farmasi rumah sakit, klinik, puskesmas, toko obat berizin) Satu indikator lagi dengan realisasi dan capaian kinerja yang belum sesuai target yaitu indikator rasio tindak lanjut hasil pengawasan obat dan makanan yang dilaksanakan di wilayah kerja Tidak Memenuhi Ketentuan dengan target 36,10% baru terealisasi 20,96%.

Sasaran strategis nomor V yaitu menguatnya penegakan hukum di bidang obat dan makanan masih dengan kriteria kurang. Capaian sasaran strategis V diperoleh hasil 60,0% dengan realisasi anggaran 83,55%. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan anggaran untuk mencapai sasaran strategis V tidak efisien. Indikator ini dinilai dengan banyaknya perkara yang diselesaikan hingga tahap 2. Berdasarkan data realisasi perkara penyidik pegawai negeri sipil Balai Pengawas Obat dan Makanan, dari 6 perkara yang ditangani, belum terdapat perkara mencapai tahap 2.

Berdasarkan gambaran capaian kinerja di atas menggambarkan bahwa kinerja Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu belum optimal. Dibutuhkan motivasi, komitmen serta lingkungan kerja yang saling mendukung agar kinerja karyawan Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu meningkat. Untuk meningkatkan kinerja Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu dibutuhkan sumber daya yang baik. Sumber daya yang dimiliki organisasi seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya ada tiga, pertama adalah faktor individu yang merupakan faktor kemampuan dan keterampilan serta motivasi; kedua adalah faktor dukungan organisasi; ketiga adalah faktor dukungan manajemen. Faktor utama merupakan pendukung organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan. Faktor atau variabel yang lainnya, dimana motivasi karyawan, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Setyawan, 2018).

Berdasarkan masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh peran motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi karyawan adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi yang memotivasi karyawan memiliki peringkat dalam bekerja. Penghargaan, karakteristik pekerjaan, gaji, kondisi kerja, pengakuan dan penghargaan, pelatihan dan pengembangan, keamanan kerja, penilaian kinerja, promosi, kepemimpinan, adalah faktor yang memotivasi orang di tempat kerja. Metode umum untuk memotivasi karyawan adalah memberikan penghargaan finansial. Tetapi ada faktor lain selain uang yang mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Tergantung pada individu, ada berbagai kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi untuk lebih berupaya dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor motivasi dan menggambarkan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam proses motivasi karyawan (Talukder, 2014).

Teori-teori motivasi dapat diklasifikasikan menjadi 3 kelompok :

a. Teori-teori Petunjuk Mengemukakan bagaimana memotivasi karyawan. Teori ini didasarkan atas dasar pengalaman coba-coba.

b. Teori-teori isi (*Content Theories*) Teori ini kadang disebut teori kebutuhan (*need theories*), berkenaan dengan penyebab-penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan "apa" dari motivasi. Teori ini sangat terkenal, salah satu diantaranya: Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

c. Teori-teori proses (*Process Theories*) Teori ini berkenaan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek "bagaimana" dari motivasi.

Luthans (2006:249) mendefinisikan "komitmen organisasional sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dimana setiap anggota organisasi mencurahkan perhatian mereka terhadap organisasi, keberhasilan organisasi serta kemajuan organisasi.

Dimensi Komitmen Organisasi Allen dan Meyer (1990), mendefinisikan komitmen

organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, diantaranya yaitu :

a. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Karyawan yang memiliki *Affective commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya bukan karena fasilitas yang diberikan perusahaan, karyawan merasa senang berada dalam perusahaan dan karyawan peduli terhadap kelangsungan perusahaan.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Mereka yang memiliki *Continuance commitment* yang tinggi akan tetap tinggal karena mereka merasa memerlukannya.

c. Komitmen normatif (*normative Commitment*), merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain. Mereka yang memiliki *Normative Commitment* akan tetap tinggal karena mereka merasa seharusnya melakukannya demikian, Definisi dan Indikator Komitmen Organisasi :

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja atau tempat di mana semua kegiatan kerja berlangsung. Lingkungan kerja dibagi 2 (dua) dimensi yaitu kondisi lingkungan fisik di sekitar tempat kerja dan lingkungan sosial seperti perilaku karyawan terhadap satu sama lain. Lingkungan kerja berdampak pada semangat kerja, produktivitas, dan keterlibatan karyawan baik secara positif maupun negatif (Chandrasekar, 2011).

Faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan: studi kasus Miyazu Malaysia, menunjukkan bahwa bantuan pekerjaan dan lingkungan tempat kerja fisik memiliki hubungan yang terhadap kinerja karyawan (Naharuddin, 2013). Malik (2011) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara indikator lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak pada kemampuan individu untuk bekerja dengan aman, kompeten dan sesuai dengan target kinerja operasional, dan praktik komunikasi

yang efektif memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

Indikator lingkungan kerja yang memberi dampak positif pada karyawan meliputi: (1) lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk dan teduh; (2) tempat kerja yang memberikan rasa aman; (3) ketersediaan alat kerja tersebut memadai; (4) ketersediaan ruang kerja yang memadai dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan; (5) pekerjaan yang cukup terang, menurut Nitisemito (2001), (dalam Al-Omari, 2016).

Kinerja karyawan adalah melakukan sesuatu yang bermanfaat; dengan pengetahuan yang terkenal hanya dengan memiliki. Suatu kinerja terdiri dari suatu peristiwa di mana biasanya satu kelompok orang yang bertindak atau berkinerja bertindak dengan cara tertentu untuk sekelompok orang lain (Chaudhary, 2012).

Kinerja karyawan membawa kinerja inovasi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga keberhasilan dari sumber daya manusia yang terpenuhi, terinspirasi, dan berdedikasi menghasilkan ide-ide inovatif untuk produk atau layanan baru serta meningkatkan kualitas kinerja, dan kepuasan klien secara langsung (Sadikoglu & Cemal, 2010 dalam Inuwa, 2016). Dessler (2009) dalam Parashakti, R.D., Refahla, M. (2018), berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian aktual karyawan dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan karyawan. Kinerja kerja yang diharapkan adalah pencapaian standar yang disusun sebagai referensi sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu, juga bisa dilihat dari kinerja karyawan terhadap karyawan lainnya.

Kinerja karyawan bisa jadi dipengaruhi oleh banyak faktor. Sejumlah penelitian telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan kinerja (Saetang, 2010). Teori Gibson (1985), ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan psikologis variabel.

a. Variabel individu dikelompokkan dalam kemampuan dan keterampilan subvariabel, latar belakang dan demografi.

b. Variabel organisasi memiliki efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu.

c. Variabel organisasi diklasifikasikan dalam sumber daya sub-variabel,

kepemimpinan, kompensasi, struktur, dan desain pekerjaan. Variabel psikologis terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah mix methods dengan desain penelitian Sequential Explanatory Design dimulai dengan tahap kuantitatif yang utama berlaku untuk sampel yang lebih besar dan atau lebih beragam. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang dilakukan terhadap 63 karyawan Balai Pengawas Obat Dan Makanan di Bengkulu. Pengumpulan data pada metode kuantitatif dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan pengumpulan data metode kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan analisis data kualitatif dengan menggunakan analisis isi.

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/ bebas), dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t- hitun g	Nilai p	Keteranga n
Konstanta	28.00 5	4,051	0,00 0	Signifikan
Motivasi	-0,195	1,970	0,05 4	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi	0,172	2,175	0,03 4	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,511	4,936	0,00 0	Signifikan
$R = 0,702$; $R^2 = 0,493$; $F = 18,469$ ($p=0,000$)				

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan Tabel 1. diketahui hasil Persamaan Regresi Linear Berganda yang menggambarkan besarnya pengaruh peran motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 28,005 - 0,195 X_1 + 0,172 X_2 + 0,511 X_3$$

Tabel 1 menunjukkan hasil korelasi berganda antara motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu sebesar 0,702 artinya hubungan antara variabel independen (motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) dengan kategori erat karena nilai korelasi berganda berada antara 0,6 – 0,8. Sedangkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) antara motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu diperoleh sebesar 0,493 yang menunjukkan bahwa kontribusi atau kemampuan variabel independen dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen adalah sebesar 0,493 atau 49,3% dan 50,7% variabel lain di luar model yang menjelaskan variabel dependen yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji secara simultan (Uji F) pengaruh peran motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu diperoleh nilai F-hitung sebesar 18,469 dengan nilai Sig. (p) sebesar 0,000. Karena nilai $p < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja artinya ketiga variabel independen (motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja).

Hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu artinya rendah atau tingginya motivasi karyawan tidak akan berpengaruh kepada rendah atau tingginya kinerja karyawan. Sebenarnya motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun hasil penelitian ini bertentangan keadaan tersebut dimana diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu adalah negatif artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak ada tantangan sehingga karyawan yang mempunyai motivasi tinggi tidak semangat

dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, karyawan juga merasa bahwa tinggi ataupun rendahnya kinerja tidak berpengaruh kepada insentif (tunjangan kinerja) atau reward yang akan didapat, dengan kata lain karyawan cenderung menjalankan rutinitas atau kewajiban saja.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) dimana motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Herzberg (dalam Siagian, 2002) bahwa motivasi dapat disebabkan oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik salah satunya adalah kondisi kerja dan administrasi serta kebijakan perusahaan. Diketahui bahwa belum adanya pengembangan jenjang karir terhadap karyawan, hal ini menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam tinggi rendahnya motivasi. Karyawan merasa tidak memiliki tantangan dalam bekerja, karena tidak ada peningkatan karir ataupun jabatan. Kurangnya tantangan dalam bekerja inilah yang dapat menjadi alasan mengapa karyawan menjadi malas dalam bekerja tepat waktu.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja didukung dan diperkuat dengan hasil kualitatif yaitu hasil wawancara mendalam yang dilakukan terhadap beberapa informan, mengatakan bahwa sistem karir tidak dapat memotivasi dalam pencapaian target kinerja hal ini disebabkan jenjang karier yang terbatas di Balai POM di Bengkulu karena sedikitnya jabatan/posisi yang tersedia, rentang waktu yang cukup panjang, banyaknya izin belajar tidak disetujui, informan mengatakan lebih lanjut bahwa jika banyak posisi maka lebih baik dan yang benar-benar melihat kinerja sebagai tolak ukur dan penghargaan untuk yang berprestasi. Informan yang lain mengatakan bahwa saya mengerjakan pekerjaan saya sebagai amanah, sehingga saya selalu berusaha melaksanakan pekerjaan saya dengan baik dan tepat waktu. dan salah satu informan menyatakan, saya tidak terlalu berpatokan pada karir, jadi tidak begitu tahu dan peduli yang penting saya bekerja sesuai tanggung jawab.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi karyawan maka

semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cherian (2018) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, hasil penelitian kepuasan kerja perawat secara signifikan terkait dengan komitmen afektif mereka dan tingkat komitmen total. Komitmen organisasi perawat secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja ekstrinsik mereka dan tingkat kepuasan kerja total. Tingkat kepuasan dan komitmen yang rendah di antara perawat menghambat kualitas pelayanan kesehatan.

Untuk mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja didukung dan diperkuat dengan hasil kualitatif yaitu wawancara yang dilakukan terhadap informan. Salah satu pertanyaan yang diajukan kepada informan adalah apakah organisasi menerapkan insentif atau tunjangan kinerja kepada karyawan yang bekerja sesuai target. Tanggapan informan terhadap pertanyaan tersebut bervariasi diantaranya ada informan yang mengatakan ada tunjangan kinerja (tukin). Selain itu ada juga informan yang mengatakan bahwa sebenarnya sistem sudah menerapkan insentif atau tunjangan kinerja kepada karyawan yang bekerja sesuai target, *on process*, ada evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai triwulan untuk pencairan tukin tapi informan lain mengatakan tidak ada insentif untuk prestasi.

Uji secara parsial dengan menggunakan uji t juga diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Samson (2015) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan Bank Umum dipengaruhi oleh berbagai aspek, bahwa aspek psikososial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dibandingkan dua variabel lain; aspek fisik dan aspek keseimbangan kehidupan kerja. Secara khusus peran pengawasan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan Bank Umum di kota Nakuru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu disadari oleh manajer/penyedia dan harus bekerja untuk meningkatkan setiap saat. yang diharapkan dari karyawan.

Karyawan memahami peran dan tanggung jawab melakukan berbagai kegiatan untuk memenuhi berbagai kewajiban Berdasarkan temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel penting dalam penelitian ini adalah aspek psikososial (Samson,2015). Faktor sosial ekonomi dan demografis, perhatian sikap pada alat bantu kerja telah muncul sebagai yang paling penting faktor untuk memprediksi kinerja karyawan dan bantuan pekerjaan serta dukungan penyelia berpengaruh positif untuk kinerja karyawan (Lankeshwara, 2016).

Kondisi lingkungan kerja fisik yang berada pada Balai POM di Bengkulu sudah sesuai dengan kondisi yang diinginkan para pegawai, kebersihan selalu terjaga, perlengkapan kantor selalu bersih, sirkulasi udara di tiap ruang sangat baik dan penataan ruang sangat mendukung dalam aktivitas pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja non fisik komunikasi yang dibangun pimpinan terhadap pegawai sangat menunjang pelaksanaan kantor seperti memberikan masukan kepada para pegawai apabila mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan peluang karir terdapat pegawai dalam mengembangkan kariernya.

Kenyamanan karyawan merupakan salah satu hal yang penting, pencapaian target yang maksimal bisa menjadi tujuan dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Secara fisik dan mental, lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan, kinerja setiap karyawan mungkin berbeda tergantung pada kualitas kondisi kerja itu sendiri, apakah itu buruk atau baik. Interaksi antara karyawan juga diperlukan karyawan dapat berbagi informasi tentang pekerjaan mereka, melonggarkan beban kerja mereka dengan saling membantu, mengurangi stres kerja, dan menjaga kondisi mental mereka stabil dalam melakukan tugas mereka. Untuk mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja didukung dan diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa informan. Salah satu pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah apakah lingkungan kerja secara fisik (fasilitas sarana prasarana) mendukung kinerja karyawan. Tanggapan karyawan terhadap pertanyaan ini bervariasi, ada yang mengatakan lingkungan kerja nyaman dan sangat mendukung dan ada yang mengatakan kurang mendukung, dengan penjelasan karena segala sesuatu tidak ada yang sempurna, dan sudah

merupakan sifat manusia tidak pernah merasa puas dengan yang sudah ada.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Secara parsial motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu. Secara simultan motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu.

Balai POM di Bengkulu diharapkan dapat berinovasi dalam memotivasi karyawan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dengan cara membuat kegiatan yang bisa ada unsur tantangan bagi karyawan dan memberikan insentif atau reward kepada karyawan yang berprestasi atau berhasil dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Pimpinan perlu mengevaluasi model kepemimpinan yang sudah diterapkan. Kepemimpinan transformasional bisa menjadi alternatif model kepemimpinan yang diterapkan di Balai Pengawas Obat dan Makanan di Bengkulu. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Saran

Untuk meningkatkan komitmen karyawan Balai POM di Bengkulu dapat dilakukan dengan cara melibatkan secara langsung karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui rapat, melakukan kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan, penciptaan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dan tugas serta meningkatkan kejelasan peran karyawan dalam organisasi dengan cara tidak terlalu jauh mengintervensi pekerjaan karyawan sehingga karyawan merasakan ada kepercayaan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Balai POM di Bengkulu diharapkan membuat kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan dan memberikan yang terbaik kepada karyawan yang bersangkutan bukan

hanya lewat gaji dan fasilitas semata melainkan juga sikap fair dan terbuka dari pimpinan terhadap karyawan serta terpeliharanya suasana fun dalam bekerja sehingga tujuan organisasi tercapai.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan maka salah satu faktor penting yang harus diperhatikan adalah fasilitas yang ada di kantor seperti suhu udara yang nyaman, jaringan internet yang memadai, meja dan kursi yang bersih. Selain itu fasilitas pendukung seperti kantin, ruang beribadah, dan toilet juga perlu diperhatikan untuk mendukung kenyamanan dan keamanan kerja bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer, J.P., (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1, pp.1-18.
- Al-Omari K., Okasheh H (2016). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research* ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550 © Research India Publications.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, Vol.1, Issue 1.
- Chaudhary, N., and Sharma, B. (2012). Impact of employee motivation on performance (productivity) in private organization. *International Journal of Business Trends and Technology*, 2 (4).
- Cherian S., Ahed J., Alkhatib A., Aggarwal M (2018) Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurses in Dubai Hospital. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*. 4(1): 36373-36400.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. (1985). *Organization Behavior: Structure, Process*. Plano Texas: Business Publications Inc.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical

- Approach. *The Millennium University Journal*, Vol. 1, No. 1.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Lankeshwara P (2016) A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel – Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies (IJMS)* Vol. 3(1);
- Malik, M, I., Ashfaq, A., Soloman, F, G., & Mumtaz, Ali. (2011). A Study of Work Environment and Employees' Performance in Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 5,
- Naharuddin, N. M., and Sadegi, M. (2013) *Factors of Workplace Environment that Affects Employees' Performance*. International Journal of Independent Research and Studies.
- Parashakti, R.D., Refahla, M. (2018). Effect of Motivation and Job Stress on Employee Performance (Case Study of General Support and Marketing Division and Enterprise Service Division of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.), *European Journal of Business and Management*, Vol.10, No.18.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun. *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol.2, No.1, January 2018, pp. 67-89
- Saetang, J., Sulumnad, K., Thampitak, P., Sungkaew, T., (2010). Factors Affecting Perceived Job Performance Among Staff: A Case Study of Ban Karuna Juvenile Vocational Training Centre for Boys. *The Journal of Behavioral Science*, Vol. 5, No.1, 33– 45
- Samson GN., Waiganjo M. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Vol. 3 (2), PP 76-89.