

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Perusahaan

BBPOM di Bandung atau Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Wilayah Bandung merupakan salah satu UPT atau Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan dengan lingkup pengawasan yang berada di provinsi Jawa Barat untuk 19 Kabupaten/Kota, seperti: Kota Bandung, Kabupaten Subang, Kabupaten Garut, Kabupaten Cianjur, Kabupaten Bandung Barat, Kabupaten Majalengka, Kabupaten Sumedang, Kabupaten Bandung, Kabupaten Karawang, Kota Bekasi, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Sukabumi, Kota Cimahi, Kota Sukabumi, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Kabupaten Indramayu, Kabupaten Kuningan.

Badan Pengawas Obat dan Makanan merupakan balai besar yang mengawasi seluruh penyebaran obat-obatan dan makanan keseluruh wilayah Indonesia. Pengawasan terhadap obat-obatan dan makanan memiliki tujuan untuk memastikan bahwa seluruh produk sudah terjamin aman untuk dapat dikonsumsi dan tidak merugikan konsumen. Sehingga produk obat dan makanan yang sudah terdaftar di BPOM dapat dipastikan aman untuk dikonsumsi dan diperjual belikan. Selain itu, BPOM memiliki tanggung jawab terhadap Presiden melalui menteri dengan tugasnya yaitu mengadakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan obat dan makanan sesuai dengan Pasal 2 pada peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017, yaitu BPOM memiliki tugas dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan di sector pengawasan obat dan makanan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Obat serta makanan terdiri dari berbagai macam jenis seperti obat, bahan obat, narkotika, psikotropika, precursor, zat adiktif, obat tradisional, suplemen kesehatan, kosmetik dan pangan olahan. Sebagai lanjutan dari peraturan tersebut, maka diterbitkan peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 19 Tahun 2023 mengenai organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (UPT BPOM) sebagai satuan kerja yang memiliki sifat mandiri dalam melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan tugas teknis penunjang khusus di bidang pengawas obat dan makanan.

Badan Pengawas Obat dan Makanan memiliki fungsi yang sangat strategis dalam memastikan pengawasan produk pada saat sebelum dan juga selama beredar di pasaran sebagai

tindakan untuk mencegah dan menjamin obat dan makanan yang beredar telah memenuhi standar dan sesuai dengan persyaratan keamanan layak edar BPOM. Selain itu, Balai POM dapat melakukan berbagai macam investigasi dan penyidikan pada kasus pelanggaran hukum, melakukan sertifikasi prosuk, melalui kegiatan layanan informasi konsumen, mengevaluasi dan juga menyusun laporan uji obat dan makanan serta melakukan tugas yang lain sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh kepala BPOM.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan diperlukan visi dan misi. Adapun visi dan misi yang dimiliki oleh BBPOM di Bandung sebagai berikut:

a. Visi

Obat dan Makanan aman, bermutu, dan berdaya saing untuk mewujudkan Indonesia Maju yang Berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong.

b. Misi

- 1) Membangun SDM unggul terkait Obat dan Makanan dengan mengembangkan kemitraan bersama seluruh komponen bangsa, dalam rangka peningkatan kualitas manusia Indonesia.
- 2) Memfasilitasi percepatan pengembangan dunia usaha Obat dan Makanan dengan keberpihakan terhadap UMKM, dalam rangka membangun struktur ekonomi yang produktif dan berdaya saing untuk kemandirian bangsa.
- 3) Meningkatkan efektivitas pengawasan Obat dan Makanan, serta penindakan kejahatan Obat dan Makanan, melalui sinergi pemerintah pusat dan daerah dalam kerangka Negara Kesatuan guna perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga.
- 4) Pengelolaan Pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya untuk memberikan pelayanan publik yang prima di bidang Obat dan Makanan.

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo perusahaan merupakan sebuah simbol yang menjadi identitas sebuah perusahaan yang memiliki makna tertentu dan bukan hanya untuk sebagai tanda pengenal perusahaan. Seperti logo yang dimiliki BBPOM di Bandung yaitu sebagai berikut:



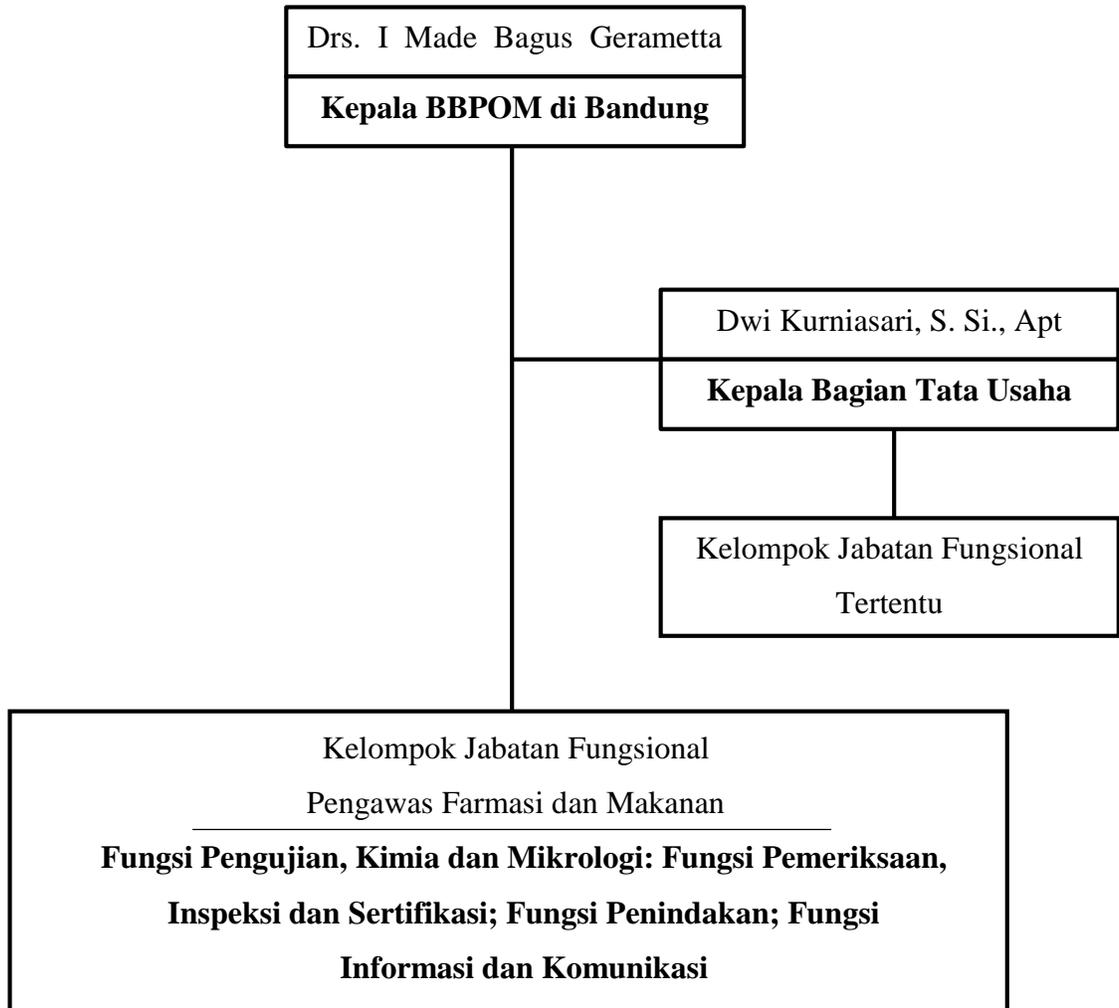
Gambar 1. 1 Logo Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandung

Sumber: Website Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandung

Logo pada Balai Besar POM Bandung masih sama dengan Badan Pengawas Obat dan Makanan atau BPOM yang memiliki ciri khas warna biru pekat yang menggambarkan perlindungan dan hijau menggambarkan dasar ilmiah yang ada pada BPOM. Sedangkan tameng memiliki arti sebagai perlindungan terhadap masyarakat dari penggunaan obat dan makanan yang tidak memenuhi persyaratan keamanan, khasiat, manfaat, dan mutu, checklist memberikan arti sebagai rasa kepercayaan terhadap BPOM dan mata elang memiliki arti bahwa pandangan yang tajam sesuai dengan fungsi Badan Pengawas Obat dan Makanan yang bertanggung jawab untuk melindungi masyarakat dengan melakukan pengawasan obat dan makanan di seluruh Indonesia. Garis yang bergerak dari tipis mejadi semakin tebal melambangkan langkah kedepan menuju perubahan kelembagaan Direktorat Jendral Pengawas Obat dan Makanan serta memberikan perlindungan yang dilambangkan garis hijau dan kepada masyarakat dilambangkan dengan garis biru tebal dari Obat dan Makanan yang tidak memenuhi persyaratan keamanan, khasiat, manfaat dan mutu.

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi BBPOM di Bandung terdiri dari beberapa posisi penting yang memiliki tanggung jawab masing-masing. Berikut struktur organisasi pada BBPOM di Bandung:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi BBPOM di Bandung

Sumber: Website Badan Pengawas Obat dan Makanan di Bandung

1.1.5 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab

Berdasarkan struktur organisasi BBPOM di Bandung, terdapat tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi pekerjaannya, yaitu sebagai berikut:

a. Kepala BBPOM di Bandung

- 1) Memimpin, mengelola dan mengawasi seluruh aktivitas Balai Besar POM Bandung.
- 2) Bertanggung jawab terhadap pelaksanaannya kebijakan dan strategi pengawasan obat dan makanan di wilayah kerja.
- 3) Menjalin koordinasi dengan instansi pemerintah, industry farmasi dan pangan serta masyarakat untuk meningkatkan efektivitas pengawasan.
- 4) Melaporkan hasil kegiatan dan pengawasan kepada Badan POM pusat.
- 5) Mengambil kebijakan strategis dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengawasan.

b. Kepala Bagian Tata Usaha

- 1) Mengelola segala bentuk administrasi seperti keuangan, kepegawaian, dan asset di lingkungan kantor Balai Besar POM Bandung.
- 2) Bertanggung jawab atas perencanaan biaya serta pelaporan keuangan.
- 3) Mengelola sumber daya manusia, termasuk pengembangan kinerja pegawai dan peningkatan kesejahteraan.
- 4) Memastikan tertibnya regulasi administrasi dan tata kelola sesuai pemerintahan.

c. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu

- 1) Melaksanakan tugas pada bidang pengawasan obat dan makanan sesuai dengan kemampuan kinerja karyawannya.
- 2) Menyusun dan melaksanakan kebijakan pengawasan berdasarkan analisis ilmiah dan peraturan perundang-undangan.
- 3) Melakukan koordinasi dengan berbagai pihak dalam penerapan kebijakan pengawasan.

d. Kelompok Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan

- 1) Melaksanakan pengujian terhadap sampel produk farmasi, makanan, kosmetik dan produk lainnya yang diawasi oleh BPOM.
- 2) Melakukan pengecekan ke industry farmasi, pangan dan kosmetik untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi BPOM.

- 3) Menindaklanjuti hasil pengawasan dengan melakukan penegakan hukum terhadap pelanggaran yang ditemukan dan berkoordinasi dengan aparat penegak hukum.
- 4) Menyebarkan informasi mengenai keamanan pangan, obat dan kosmetik kepada masyarakat.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat dan maraknya peredaran obat, kosmetik palsu beserta makanan yang semakin meningkat, menyebabkan rasa kecemasan masyarakat dalam menggunakan obat, kosmetik dan juga mengkonsumsi makanan yang diperjual belikan dipasar, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Pengawasan terhadap peredaran obat dan makanan menjadi lebih rumit sehingga dengan adanya hal seperti ini dibutuhkan pengawasan oleh instansi pemerintahan non kementerian seperti BBPOM di Bandung yang bukan hanya memastikan produk yang diedarkan memenuhi standar keamanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tetapi meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia. BBPOM di Bandung memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam menjaga keamanan produk obat, kosmetik dan makanan yang beredar di Indonesia dan tantangan besar dari BBPOM di Bandung terutama dalam efektivitas pengawasan adalah peredaran produk ilegal tanpa izin yang sesuai.

Ketika menjalankan peran serta tugas yang sangat penting dan untuk mencapai tujuan organisasi, BBPOM memiliki sumber daya manusia (SDM) yang dapat dimanfaatkan untuk meraih keberhasilannya. Menurut Sasono (2022) SDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, meyakinkan organisasi telah memenuhi bagian-bagian sesuai dengan hukum, sehingga dari ketiga tujuan tersebut, dapat diketahui bahwa SDM sangat berperan penting dalam mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, SDM yang memiliki kualitas tinggi sangat dibutuhkan untuk dapat mencapai keberhasilannya, sehingga kualitas karyawan sangat berpengaruh dengan hasil kerjanya dan menjadi penentu dalam pencapaian tujuan (Burhanudin & Dewi, 2024). Sesuai dengan pendapat tersebut SDM sangat memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan setiap tugas dari perusahaan, dan perusahaan akan selalu berusaha menyejahterakan sumber daya manusianya agar kualitasnya juga baik dalam mencapai tujuannya. Untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan maka dibutuhkan adanya manajemen sumber daya manusia.

Menurut Edison Emron, *et al.* (2020:10) dalam Husna & Prasetya (2024) manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin yang berorientasi kepada pengembangan potensi karyawan melalui berbagai strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas SDM, sehingga dapat mendukung pencapaian organisasi secara maksimal. Sesuai dengan pendapat diatas manajemen sumber daya yang baik dan terstruktur memiliki tujuan untuk dapat mengembangkan kemampuan karyawannya melalui berbagai strategi, pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang ditunjukkan dari pengerjaan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu yang mencerminkan tingkat kualitas sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan (Adhari, 2020) dalam (Husna & Prasetya, 2024). Pemaparan sebelumnya menjelaskan bahwa SDM sangat memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga efektifitas, melakukan pengembangan karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai.

BBPOM di Bandung merupakan Lembaga Pemerintahan Non Kementrian (LPNK) yang menyelenggarakan kegiatan pemerintahan di bidang pengawas obat dan makanan. Badan POM yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden melalui Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Sesuai ketentuan dalam peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 tahun 2023 mengenai Organisasi Unit Pelaksana Teknis Kementrian dan Lembaga Pemeritahan Nonkementerian, maka Badan Pengawas Obat dan Makanan diterbitkan peraturan Nomor 19 Tahun 2023 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (UPT BPOM) sebagai organisasi yang bersifat mandiri dalam melaksanakan tugas dan teknis operasional tertentu sesuai dengan tugas teknis penunjang dan bertanggung jawab di bidang pengawasan obat dan makanan. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada BBPOM di Bandung, diperoleh data sekunder sebagai pendahuluan penelitian yang menunjang penelitian.

Berdasarkan laporan tahunan 2023, BBPOM di Bandung rutin melaksanakan survei kepuasan masyarakat (SKM), survei ini diberikan kepada masyarakat agar masyarakat dapat menilai bagaimana kinerja karyawan BBPOM di Bandung dalam melayani kebutuhan masyarakat mengenai pengaduan yang dilakukan seperti pengaduan terhadap kosmetik, obat tradisional, pangan olahan, psikotropika dan obat.



Gambar 1. 2 Nilai SKM Balai Besar POM di Bandung (2020-2023)

Sumber: Laporan Tahunan 2023

Berdasarkan grafik diatas pada tahun 2023, terdapat peningkatan nilai SKM dibandingkan tahun 2020 yaitu sebesar 85,91 menjadi 93,26. Namun, pada tahun 2023 terdapat penurunan nilai SKM dibandingkan dengan tahun 2022, yaitu 92,37 menjadi 92,26. Walaupun terjadinya penurunan pada tahun 2023 sebesar 92,26 masih di atas target nilai SKM BBPOM di Bandung yaitu sebesar 91,00. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan sudah cukup baik, tetapi masih terdapat ruang untuk bisa dilakukan perbaikan. Berdasarkan hasil rekapitulasi saran/kritik serta pengaduan yang masuk melalui berbagai kanal aduan yang telah disediakan terdapat penyebab penurunan nilai tersebut yaitu disebabkan oleh *timeline* penerbitan sertifikitas tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pelanggan dan kurangnya sosialisasi serta cara distribusi obat yang baik. Dengan adanya penurunan nilai SKM dari tahun 2022 hingga tahun 2023 serta hasil rekapitulasi, maka diperlukan peningkatan efektivitas kerja, inovasi dalam pelayanan, serta peningkatan kompetensi karyawan agar kualitas layanan tetap optimal dan kepuasan masyarakat ketika melakukan pengaduan terhadap BBPOM di Bandung terus meningkat.

Dari penyajian data nilai SKM diatas, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut peneliti salah satunya adalah *Work Life Balance*. *Work Life Balance* mengaitkan mengenai kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara kehidupan pribadi dan profesionalitas (Hudson, 2005) dalam (Asari, 2022). Hal ini sepadan dengan pendapat Dina (2018) dalam (Asari, 2022) yang menjelaskan keseimbangan keterlibatan pada

tempat bekerja maupun keterlibatan ketika bersama keluarga akan seimbang dan berjalan dengan baik sehingga *Work Life Balance* mempengaruhi kinerja dengan hasil yang maksimal. Ketika keseimbangan terjaga dengan baik, dalam pekerjaan maupun keluarga maka seseorang dapat bekerja lebih maksimal lagi dan hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dimana keseimbangan yang baik dapat meningkatkan produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja sehingga hasil kerja yang dihasilkan akan menjadi lebih maksimal.

Menurut Fisher *et al.* (2003) dalam Sopiawadi *et al.* (2022) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* merupakan suatu hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktunya ketika ditempat bekerja dan kegiatan lain diluar pekerjaannya, dalam hal ini terdapat *individual behavior* yaitu yang menjadi sumber masalah atau bisa menjadi sumber semangat tersendiri bagi seseorang. *Work Life Balance* dijelaskan dengan adanya masalah yang hadir sebab menjalankan berbagai peran ataupun bisa memperoleh keuntungan dalam menjalankan peran tersebut (Frone, 2003) dalam (Winata, 2023). *Work Life Balance* dibentuk dengan beberapa dimensi pendukung yaitu adanya dimensi yang menyebutkan bahwa sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang, kehidupan pekerjaannya, kehidupan seseorang mampu meningkatkan kualitas kinerja dalam dunia pekerjaannya, dan pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Serta untuk meninjau pengaruh dari *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan BBPOM di Bandung, maka dilakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Kuesioner Pra Survey *Work Life Balance*

No	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Total Responden
1	Jam kerja yang terlalu panjang.	14%	40%	20%	16%	10%	50 Karyawan
2	Gangguan kehidupan pribadi pada pekerjaan.	20%	25%	30%	15%	10%	
3	Manajemen waktu yang baik membantu dalam menjalankan peran di kedua aspek.	40%	30%	15%	10%	5%	
4	Pengalaman kerja meningkatkan keterampilan yang berguna bagi kehidupan pribadi.	14%	10%	28%	42%	6%	
5	Dukungan dari lingkungan kerja membantu kesejahteraan pribadi dan keluarga	20%	10%	28%	22%	20%	

Sumber: Data Olahan Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pra survei pada kuesioner yang ditampilkan diatas, dapat dijelaskan bahwa indikator jam kerja karyawan sebesar 54% yang memilih setuju dan sangat setuju sehingga merasa kesulitan mengatur waktu karena jam kerja yang panjang, sehingga berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Terdapat 45% yang memilih setuju dan sangat setuju ketika diberikan pernyataan mengenai gangguan dari masalah pribadi, dimana karyawan mengakui bahwa masalah pribadi sering mengganggu konsentrasi mereka saat bekerja, dan menunjukkan bahwa aspek kehidupan pribadi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sebagian besar 70% karyawan merasa mengatur waktu dengan sangat baik untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menunjukkan adanya kesadaran dalam menjaga keseimbangan tersebut. Sebanyak 42% tidak setuju dan 6% sangat tidak setuju dan merasa bahwa pengalaman kerja mereka tidak membantu dalam mengelola kehidupan pribadi mereka yang menandakan bahwa lingkungan kerja kurang memberikan kontribusi baik terhadap keseimbangan kehidupan karyawannya. Dalam hal dukungan lingkungan kerja, sebagian besar karyawan 22% tidak setuju dan 20% sangat tidak setuju maka karyawan merasa bahwa lingkungan kerja kurang memberikan dampak yang positif terhadap kesejahteraan pribadi dan keluarga. Meskipun sebagian besar karyawan merasa mengatur waktu dengan baik, namun masih terdapat tantangan lainnya dalam

menjaga *Work Life Balance* terutama terkait jam kerja yang panjang, gangguan dari masalah pribadi, serta kurangnya dukungan dari lingkungan terhadap kesejahteraan karyawan dan hal ini menunjukkan bahwa perlunya kebijakan yang lebih baik dan dukungan dari BBPOM di Bandung untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut peneliti adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai keyakinan, pendapat ataupun norma yang berlaku lalu disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam perilaku dan pemecahan masalah di dalam organisasi (Kamaroellah, 2014). Budaya organisasi dapat dilihat dari segi pandangan umum yang diikuti oleh anggota organisasinya terkait dengan sistem nilai yang digunakan dan perilaku anggota organisasi dan dapat menjadi faktor yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Moeljono (2005:12) budaya organisasi merupakan pendekatan organisasi yang mengajak anggota organisasinya melalui nilai-nilai yang ditaati, dan cita-cita sosial yang ingin dicapai.

Dalam implementasi budaya organisasi sesuai dengan karakter di lingkungan pengawasan provinsi Jawa Barat, menggunakan nilai-nilai luhur dalam BBPOM di Bandung, yaitu JUARA (Jujur, Unggul, Andal, Religius, Amanah). Sebagai penguatan budaya kerja ASN, berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 mengenai ASN dalam satu kesamaan makna yang lebih mudah maka diterapkan oleh seluruh ASN yaitu ditetapkannya *core values* ASN BerAKHLAK. Untuk meninjau pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BBPOM di Bandung, maka dilakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 orang, sebagai berikut:

Tabel 1. 2**Hasil Kuesioner Pra Survey Budaya Organisasi**

No	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Total Responden
1	Karyawan didorong untuk berinovasi dalam pekerjaan.	20%	25%	30%	15%	5%	50 Karyawan
2	Ketelitian dalam menyelesaikan tugas.	40%	35%	10%	10%	5%	
3	Penghargaan diberikan kepada karyawan dengan hasil kerja terbaik.	35%	40%	10%	10%	5%	
4	Komunikasi dan koordinasi antar anggota team berjalan secara efektif.	40%	30%	20%	5%	5%	
5	Konsistensi dalam kebijakan dan aturan pada perusahaan.	50%	30%	10%	5%	5%	

Sumber: Data Olahan Peneliti 2025

Berdasarkan hasil kuesioner pra survey budaya organisasi diatas, indikator karyawan didorong untuk berinovasi dalam pekerjaan sebagian besar karyawan memilih sangat setuju dan setuju sebesar 45% merasa bahwa BBPOM di Bandung mendorong adanya inovasi dalam pekerjaan, meskipun masih ada yang merasa netral dan kurang setuju bahkan tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah ada tetapi masih bisa ditingkatkan. Selanjutnya, indikator ketelitian dalam menyelesaikan tugas menghasilkan 75% karyawan setuju dengan ketelitian diperlukan untuk di junjung tinggi dalam perusahaan dan hal ini menunjukkan budaya kerja yang teliti mampu memberikan dampak yang sangat baik bagi hasil pekerjaan yang lebih akurat. Sebesar 75% merasa penghargaan yang diberikan kepada karyawan berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, hal ini dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Komunikasi dan koordinasi yang baik memiliki 70% dan berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja tim.

Selanjutnya, terdapat 80% yang setuju dengan aturan BBPOM di Bandung sudah konsisten, kebijakan yang konsisten dapat memberikan kesan yang baik serta lingkungan kerja yang stabil dan jelas bagi karyawan dan membantu karyawan untuk bekerja lebih sesuai dengan arahan. Dengan hasil prasurvei yang sangat baik dan sesuai dengan budaya organisasi yang dimiliki oleh BBPOM di Bandung, namun masih terdapat hal yg perlu diperhatikan yaitu karyawan tidak diminta secara ketat untuk dapat memberikan inovasi terbaru bagi BBPOM di Bandung dan

hal ini perlu diperhatikan kembali agar dapat meningkatkan kualitas yang lebih baik untuk BBPOM di Bandung.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Bandung”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana *Work Life Balance* karyawan BBPOM di Bandung?
- b. Bagaimana Budaya Organisasi karyawan BBPOM di Bandung?
- c. Bagaimana Kinerja Karyawan BBPOM di Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BBPOM di Bandung baik secara simultan maupun parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, ditemukan tujuan penelitian yaitu:

- a. *Work Life Balance* karyawan BBPOM di Bandung.
- b. Budaya organisasi karyawan BBPOM di Bandung.
- c. Kinerja karyawan BBPOM di Bandung.
- d. *Work Life Balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BBPOM di Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari adanya penelitian ini bagi penulis maupun bagi perusahaan yang diteliti serta bidang akademis, yaitu:

- a. Bagi Penulis
Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu mengenai sumber daya manusia dan bagaimana penerapannya terhadap instansi.
- b. Bagi Perusahaan
Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui mengenai *Work Life Balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BBPOM di Bandung.
- c. Bagi Akademis
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu yang baru dan referensi untuk melakukan penelitian pada masa mendatang.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara umum mengenai penelitian yang dilakukan yaitu objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai metode yang digunakan pada penelitian, operasional variabel, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, populasi, teknik pengambilan sampel, pengujian validitas, realibilitas, teknis analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai hasil penelitian yang dilakukan dengan menampilkan pengujian berupa hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk hipotesis yang telah ditetapkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan pada bab pembahasan. Kemudian menggunakan saran dari peneliti untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya.