



# JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X  
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

[dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 9 Juni 2024, Revised: 7 Juli 2024, Publish: 8 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

## Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Occupational Burnout terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan

M. Sony Mughofir<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Magister Manajemen FEB, Universitas Terbuka, Indonesia, [sony.mughofir@gmail.com](mailto:sony.mughofir@gmail.com)

Corresponding Author: [sony.mughofir@gmail.com](mailto:sony.mughofir@gmail.com)

**Abstract:** *The effect of Workload, Emotional Intelligence, and Occupational Burnout on Pharmaceutical and Food Inspectors Performance is a scientific article in the literature study within the scope of the field of human resource management science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method used is library research comes from e-books and open access e-journals. Results of this article: 1) Workload has an effect on Pharmaceutical and Food Inspectors Performance; 2) Emotional Intelligence has an effect on Pharmaceutical and Food Inspectors Performance; and 3) Occupational Burnout has an effect on Pharmaceutical and Food Inspectors Performance.*

**Keyword:** *Pharmaceutical and Food Inspectors Performance, Workload, Emotional Intelligence, Occupational Burnout.*

**Abstrak:** Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Occupational Burnout terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan merupakan artikel ilmiah studi pustaka yang mengambil ruang lingkup ilmu manajemen sumber daya manusia. Tujuan dibuatnya artikel ini untuk membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset adalah pustaka online, Google Scholar, Mendeley, serta media online akademik lainnya. Metode riset yang digunakan adalah library research yang mengambil sumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil dari artikel ini: 1) Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan; 2) Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan; dan 3) Occupational Burnout berpengaruh terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan.

**Kata Kunci:** Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan, Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Occupational Burnout.

## PENDAHULUAN

Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan yang selanjutnya disebut Pengawas Farmasi dan Makanan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan teknis fungsional pengawasan Obat dan Makanan. Di era modern dengan peredaran obat dan makanan yang kian beragam, Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) memegang peran penting dalam memastikan keamanan dan kualitasnya demi melindungi kesehatan masyarakat. Mengingat kompleksitas dan dinamika industri obat dan makanan, kinerja PFM menjadi hal yang esensial.

Penurunan kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) dapat menjadi ancaman serius dan membawa dampak negatif bagi kesehatan masyarakat. Fenomena tersebut bukan sekadar angka statistik, melainkan sebuah realitas yang mengancam keselamatan masyarakat. Maraknya pelanggaran di bidang obat dan makanan menjadi bukti nyata dari menurunnya pengawasan yang dilakukan oleh PFM. Produk-produk ilegal dan berbahaya yang masih ditemukan beredar di pasaran, pada akhirnya akan menipu konsumen dan merenggut kepercayaan masyarakat terhadap produk obat dan makanan yang legal. Pengawasan yang dilakukan PFM terhadap industri obat dan makanan yang tidak maksimal sebagai akibat penurunan kinerja dapat berpotensi memicu tragedi kesehatan yang dapat menyebabkan korban jiwa.

Penurunan kinerja PFM ini bukan hanya tanggung jawab PFM semata, melainkan cerminan dari sistem pengawasan obat dan makanan yang masih jauh dari sempurna. Beban kerja yang berlebihan sebagai akibat keterbatasan sumber daya, *Occupational Burnout* dari PFM, kelemahan regulasi, dan koordinasi antar instansi yang belum optimal dapat menjadi faktor-faktor yang memperburuk situasi ini.

Fungsi pengawasan ini akan optimal dan efektif apabila didukung oleh kinerja PFM. Upaya konkret dan sistematis harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja PFM sehingga masyarakat dapat terlindungi dari bahaya obat dan makanan ilegal. Peningkatan kuantitas sumber daya untuk mengurangi beban kerja dan *Occupational Burnout*, peningkatan kualitas sumber daya melalui peningkatan kecerdasan emosional, penyempurnaan regulasi, dan penguatan koordinasi antar instansi adalah langkah-langkah strategis yang harus diambil.

Berdasar dari latar belakang tersebut, tujuan penulisan artikel ini adalah untuk membangun hipotesis riset selanjutnya, yaitu guna merumuskan: 1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan; 2) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan; dan 3) Pengaruh *Occupational Burnout* terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan.

## METODE

Metode penulisan artikel yang digunakan adalah *Literature Review* dengan metode Kajian Pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review* (SLR), dilakukan analisis secara kualitatif, serta bersumber dari sumber *online* seperti *Google Scholar*, *Mendeley*, dan sumber akademik *online* lainnya.

*Systematic Literature Review* (SLR) dapat didefinisikan sebagai sebuah tahapan proses melakukan identifikasi, membuat penilaani dan membuat penafsiran dari bukti - bukti penelitian yang sudah tersedia dengan maksud untuk menyediakan jawaban atas beberapa pertanyaan penelitian yang sifatnya lebih spesifik (Kitchenham et al., 2009). *Penelitian Systematic Literature Review* ini bertujuan untuk menemukan strategi jitu dalam meningkatkan Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM). Hal ini dilakukan dengan cara memahami berbagai perspektif, mengkaji teori-teori yang relevan, dan menganalisis pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, dan *Occupational Burnout* terhadap Kinerja PFM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan sistem pengawasan obat dan makanan dan melindungi kesehatan masyarakat.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka memegang peranan penting sebagai landasan teoritis dan metodologis yang kokoh. Hal ini sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa salah satu alasan utama untuk melakukan analisis kualitatif adalah sifatnya yang eksploratif. Artinya, penelitian kualitatif bertujuan untuk menggali dan memahami fenomena secara mendalam, dan hal ini membutuhkan referensi dari berbagai sumber yang kredibel. Kajian pustaka dalam analisis kualitatif tidak hanya sebatas mengumpulkan informasi, tetapi juga harus dilakukan secara kritis dan sistematis (Ali, H., & Limakrisna, N. 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan paparan latar belakang, tujuan, dan metode penelitian yang telah dipaparkan, artikel ini menghasilkan temuan-temuan penting sebagai berikut:

### Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan

Pengawasan sediaan farmasi dan makanan merupakan bagian dari penyelenggaraan upaya kesehatan. Pengawasan sediaan farmasi dan makanan dilakukan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi masyarakat. Tugas pemerintah di bidang pengawasan sediaan farmasi dan makanan mempunyai lingkup yang luas dan kompleks, menyangkut hajat hidup dan kepentingan rakyat banyak yang berimplikasi luas pada keselamatan dan kesehatan masyarakat (Sharon, 2022).

Keterbatasan jumlah Sumber Daya Manusia, adalah salah satu yang menjadi faktor penghambat pencapaian kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan pada kantor Balai POM di Jambi selain padatnya volume kegiatan serta sarana dan prasarana yang kurang memadai (Hidayat et al., 2018). Upaya komprehensif dan berkelanjutan dari berbagai pihak diperlukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Peningkatan rekrutmen dan pengembangan kualitas SDM, pengaturan beban kerja, serta kerjasama dan koordinasi antar pemangku kepentingan dapat menjadi upaya strategis mengatasi permasalahan kinerja.

Indikator kinerja, bagaikan kompas yang menuntun organisasi menuju pencapaian tujuannya. Dalam karyanya yang berjudul "*Organizational Behavior*" (Robbins, 2013), menguraikan beberapa aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam pengukuran indikator kinerja.

1. **Efektivitas:** Aspek ini berfokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja yang efektif mengukur seberapa baik organisasi mencapai target yang telah ditentukan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. **Efisiensi:** Efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara optimal. Indikator kinerja yang efisien mengukur seberapa baik organisasi menggunakan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan.
3. **Kualitas:** Kualitas menekankan pada mutu produk atau layanan yang dihasilkan oleh organisasi. Indikator kinerja yang berkualitas mengukur seberapa baik organisasi memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.
4. **Produktivitas:** Produktivitas berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Indikator kinerja yang produktif mengukur seberapa banyak output yang dihasilkan oleh organisasi dalam waktu tertentu.
5. **Kepuasan:** Kepuasan berfokus pada tingkat kepuasan stakeholder, seperti pelanggan, karyawan, dan investor. Indikator kinerja yang mengukur kepuasan memberikan gambaran tentang seberapa puas stakeholder terhadap organisasi.
6. **Ketepatan waktu:** Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan organisasi menyelesaikan tugas atau proyek tepat waktu. Indikator kinerja yang mengukur ketepatan waktu menunjukkan seberapa baik organisasi memenuhi deadline yang telah ditetapkan.

7. **Inovasi:** Inovasi berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk menciptakan ide-ide baru dan kreatif. Indikator kinerja yang mengukur inovasi menunjukkan seberapa baik organisasi menghasilkan produk atau layanan baru yang inovatif.
8. **Keamanan:** Keamanan berkaitan dengan tingkat keamanan produk, layanan, dan lingkungan kerja. Indikator kinerja yang mengukur keamanan menunjukkan seberapa baik organisasi menjaga keamanan stakeholdernya.
9. **Keberlanjutan:** Keberlanjutan berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk menjaga kelestarian lingkungan dan sumber daya alam. Indikator kinerja yang mengukur keberlanjutan menunjukkan seberapa baik organisasi menjalankan praktik-praktik yang ramah lingkungan.
10. **Kepatuhan:** Kepatuhan berkaitan dengan kepatuhan organisasi terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Indikator kinerja yang mengukur kepatuhan menunjukkan seberapa baik organisasi mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan (2017), beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada individu, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Menurut Sutarto dalam bukunya *Dasar dasar Organisasi* mengungkapkan “Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.” (Sutarto 2006;122)

Beban kerja akan selalu mempengaruhi terhadap kinerja pegawai baik selama proses bekerja dan setelah kerja selesai, pengertian lain yang menyatakan beban kerja adalah Munandar (2001: 383), memberikan pengertian mengenai beban kerja seperti berikut : “Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit ’kuantitatif’, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit ’kualitatif’, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

### **Kecerdasan Emosional (EQ)**

Di era digital yang penuh tuntutan dan kompleks, kecerdasan emosional (EQ) semakin diakui sebagai kunci sukses dalam berbagai bidang, termasuk industri farmasi dan makanan. Para ahli seperti Goleman (2004), Robbins & Judge (2015), Bradberry & Greaves (2020), dan Salovey & Mayer (1990) sepakat bahwa EQ jauh lebih penting daripada Kecerdasan Intelektual (IQ) dalam menentukan kesuksesan seseorang. Goleman (2004) menyatakan bahwa EQ memungkinkan individu untuk membangun hubungan yang positif, menyelesaikan konflik secara efektif, dan mengelola stres dengan baik. Kemampuan ini sangat penting bagi pengawas farmasi dan makanan yang harus bekerja sama dengan tim, menyelesaikan berbagai tantangan, dan beradaptasi dengan perubahan di era digital.

Robbins & Judge (2015) menambahkan bahwa hasil penelitian menunjukkan pegawai dengan EQ tinggi lebih mudah untuk mendapatkan promosi dan mencapai kesuksesan dalam karir mereka. Hal ini dikarenakan ada kemampuan untuk bekerja sama dengan baik,

berkomunikasi secara lebih efektif, dan menghadapi tantangan dengan tenang. Kemampuan-kemampuan ini sangat esensial bagi pengawas farmasi dan makanan untuk memimpin tim mereka dengan efektif dan mencapai tujuan organisasi. Bradberry & Greaves (2020) menekankan bahwa EQ adalah kunci untuk membuka potensi penuh individu dan mencapai kesuksesan di era digital. EQ dapat membantu pengawas farmasi dan makanan untuk membangun hubungan yang lebih kuat dengan tim mereka, meningkatkan kinerja kerja, dan mencapai kesehatan mental yang lebih baik.

Salovey & Mayer (1990) memiliki pendapat bahwa EQ merupakan prediktor yang lebih baik untuk kinerja kerja daripada IQ. Hal ini dikarenakan EQ memungkinkan individu untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja sama dengan baik dan menyelesaikan masalah secara efektif. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, jelaslah bahwa EQ merupakan faktor penting bagi pengawas farmasi dan makanan untuk mencapai kesuksesan di era digital.

### **Occupational Burnout**

*Occupational burnout*, atau kelelahan yang diakibatkan pekerjaan, merupakan kondisi yang mengkhawatirkan bagi pengawas farmasi dan makanan. Kondisi ini, yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang ekstrem. Menurut Maslach & Leiter (2016), *occupational burnout* dapat menyebabkan penurunan kinerja, peningkatan tingkat absensi, dan penurunan motivasi dalam bekerja.

Pengawas farmasi dan makanan memiliki peran krusial dalam memastikan keamanan dan kualitas produk obat dan makanan. Mereka bertanggung jawab untuk mengawasi proses produksi dan distribusi, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, dan menjamin produk yang aman dan berkualitas sampai ke tangan konsumen. *Occupational burnout* dapat menghambat kemampuan mereka untuk menjalankan tugas-tugas penting ini secara efektif.

Schaufeli & Peeters (2000) dalam penelitiannya "*Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review*" menganalisis berbagai penelitian tentang stres kerja dan *burnout* pada petugas masyarakat. Penelitian ini menemukan bahwa petugas masyarakat merupakan salah satu profesi yang paling rentan terhadap kelelahan kerja. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang tinggi, tingkat kontak dan interaksi dengan narapidana yang berbahaya dan penuh tekanan, serta kurangnya dukungan sosial dan profesional.

Konsekuensi dari kelelahan kerja pada seseorang dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti penurunan kinerja, peningkatan tingkat absensi, dan penurunan motivasi dalam bekerja. Kelelahan kerja juga dapat berakibat pada kesehatan mental dan fisik seperti depresi, kecemasan, dan kelelahan fisik

### **Review Artikel Relevan**

Melakukan *review* artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti Tabel 1 dibawah ini

**Tabel 1. Hasil Penelitian yang Relevan**

No .	Peneliti (Tahun)	Hasil Penelitian Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Wayan Arya Paramarta (2023)	Beban kerja secara positif mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja berdampak negatif pada kinerja	Beban kerja secara positif mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan.	Stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan.	H1

		karyawan.			
2	Dian Rosa, Linda et. al. (2019)	Disiplin dan kecerdasan emosional mempunyai peranan yang menonjol dalam menentukan kinerja karyawan	Kecerdasan emosional mempunyai peranan yang menonjol dalam menentukan kinerja karyawan	Disiplin mempunyai peranan yang menonjol dalam menentukan kinerja karyawan	H2
3	Agus Dudu Abdulah Rohmana (2022)	Beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan	Beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.	Lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan	H1
4	Winda A.V Lona (2020)	Kecerdasan emosional secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan intelektual tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.	Kecerdasan emosional secara positif mempengaruhi kinerja karyawan	Kecerdasan intelektual tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.	H2
5	Sudianto (2023)	Beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Asuransi Jasa Tania. Stres kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Jasa Tania.	Beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan	Stres kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan	H1
6	Christina Catur Widayati, et. al. (2021)	Kecerdasan emosional secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Kerja tim memiliki dampak positif pada kinerja	Kecerdasan emosional secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.	Komunikasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Kerja tim memiliki dampak positif pada kinerja karyawan	H2
7	I. Gede Putu Kawiana et. al. (2023)	Beban kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan, sementara stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan. Beban kerja dan stres kerja secara positif mempengaruhi kelelahan, yang berdampak negatif pada kinerja. Burnout memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan secara efektif	Beban kerja dan stres kerja secara positif mempengaruhi kelelahan, yang berdampak negatif pada kinerja.	stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan	H1, H3
8	Dedi Muhamma d Siddiq et. al. (2023)	Beban kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja berdampak negatif pada kinerja	Beban kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Kelelahan kerja	Stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Secara bersamaan,	H1, H3

		karyawan. Kelelahan kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Secara bersamaan, beban kerja, stres kerja, dan kelelahan mempengaruhi kinerja secara signifikan.	berdampak negatif pada kinerja karyawan.	beban kerja, stres kerja, dan kelelahan mempengaruhi kinerja secara signifikan	
9	Lita Wulantika et. al. (2023)	Kelelahan sebagian mempengaruhi kinerja karyawan, Dukungan sosial tidak berdampak pada kinerja karyawan. Dukungan sosial dan kelelahan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan	Kelelahan sebagian mempengaruhi kinerja karyawan	Dukungan sosial tidak berdampak pada kinerja karyawan. Dukungan sosial dan kelelahan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan	H3
10	Annisa Miftahul Maghfiroh et. al. (2023)	Beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop II Bandung. Kecerdasan emosional berdampak positif pada kinerja karyawan PT KAI Daop II Bandung	Beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan Kecerdasan emosional berdampak positif pada kinerja karyawan	-	H1, H2

### Pembahasan

Berdasar kajian teori yang ada maka untuk melakukan pembahasan artikel jenis *literature review* adalah dengan melakukan *review* atau penelaahan artikel yang relevan, melakukan analisis pengaruh antar variabel serta membuat konsep dan cara berfikir rencana penelitiannya.

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan

Pengawas Farmasi dan Makanan memiliki peran vital dalam memastikan keamanan dan kualitas produk yang dikonsumsi oleh masyarakat. Beban kerja yang tinggi yang dihadapi oleh para pengawas bagaikan pisau bermata dua, dapat menjadi pendorong performa sekaligus juga menjadi ancaman tersembunyi bagi kinerja.

Di satu sisi, beban kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong semangat dan meningkatkan inovasi untuk mencapai efisiensi kerja. Ketika pengawas dihadapkan pada target dan tuntutan yang tinggi, mereka terpacu untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka. Namun, di sisi lain, beban kerja yang berlebihan juga dapat menjadi bumerang bagi kinerja pengawas. Kelelahan fisik dan mental yang diakibatkan oleh beban kerja tinggi dapat menurunkan fokus dan konsentrasi, sehingga meningkatkan risiko kesalahan.

Beban kerja mengacu pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Pengawas farmasi dan makanan sering kali dihadapkan pada beban kerja yang tinggi akibat lonjakan jumlah produk serta jumlah sarana produksi dan distribusi yang harus diawasi, regulasi yang semakin ketat, dan tuntutan untuk menjaga standar kualitas tinggi dengan sumber daya yang terbatas. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan kelelahan, bagaikan api yang membakar semangat dan fokus. Stres kerja yang berkepanjangan dapat mengakibatkan *burnout*, kondisi kelelahan fisik dan emosional ekstrem yang berdampak negatif pada kinerja.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan manajemen untuk menemukan keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan pengawas. Beban kerja yang terlalu tinggi harus dihindari, dan setiap pengawas harus diberikan waktu dan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Faktor kesehatan fisik dan mental dari Pengawas Farmasi dan Makanan juga harus diperhatikan. Program-program untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan pengawas dapat membantu mereka bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Dengan menemukan keseimbangan yang tepat, manajemen dapat memastikan bahwa pengawas farmasi dan makanan dapat menjalankan peran mereka dengan optimal, sehingga tercapainya keamanan dan kualitas produk yang maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu sebagaimana disebutkan pada Tabel 1 di atas menunjukkan adanya korelasi positif antara beban kerja tinggi dengan penurunan kinerja. Dengan demikian Pengawas Farmasi dan Makanan dengan beban kerja tinggi memiliki peluang untuk mengalami stres dan burnout yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang beban kerjanya lebih ringan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Dudu Abdulah Rohmana (2022), Annisa Miftahul Maghfiroh et. al. (2023), Dedi Muhammad Siddiq et. al. (2023), I. Gede Putu Kawiana et. al. (2023), Sudianto (2023) dan Wayan Arya Paramarta (2023).

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan**

Di balik peran krusialnya dalam memastikan keamanan dan kualitas produk obat dan makanan yang beredar di wilayah Indonesia, Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) dihadapkan pada berbagai tantangan kompleks. Beban kerja tinggi, tekanan mental, dan tanggung jawab besar adalah beberapa hal yang harus dihadapi setiap hari. Di tengah situasi tersebut, kecerdasan emosional dapat menjadi kunci utama bagi PFM untuk mencapai kesuksesan dan berkinerja secara optimal.

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan untuk memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi diri sendiri dan orang lain, ternyata memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagai aspek kinerja PFM. Peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja Pengawas Farmasi dan Makanan erat kaitannya dengan kecerdasan emosional. PFM dengan kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan luar biasa dalam mengelola stres dan tekanan, sehingga mereka dapat tetap fokus dan berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berakibat pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, serta meminimalisir risiko kesalahan yang fatal.

Pengawas Farmasi dan Makanan dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Mereka mampu memahami kebutuhan dan perasaan orang lain, sehingga dapat membangun hubungan yang positif dan produktif. Dampak positif yang muncul akhirnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, sehingga para anggota tim merasa dihargai, dihormati, termotivasi dan semangat kerja semakin meningkat.

Pengawas Farmasi dan Makanan sering kali dihadapkan pada situasi konflik, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun pemangku kepentingan lainnya. Pengawas Farmasi dan Makanan dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif dan efektif. Mereka dapat memahami akar permasalahan, mendengarkan dengan baik, dan mencari solusi yang saling menguntungkan. Selain itu Pengawas Farmasi dan Makanan dengan kecerdasan emosional tinggi dapat memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan dan membangun reputasi yang positif bagi organisasi. Mereka mampu menangani keluhan pelanggan dengan baik, menunjukkan empati dan pengertian, serta mencari solusi yang memuaskan sehingga dapat meningkatkan citra dan juga kinerja organisasi.



Beberapa penelitian terdahulu sebagaimana disebutkan pada Tabel 1 di atas menunjukkan adanya korelasi antara kecerdasan emosional dengan kinerja, dimana kecerdasan emosional berdampak positif pada kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Rosa, Linda et. al. (2019), Winda A.V Lona (2020), Christina Catur Widayati, et. al. (2021), dan Annisa Miftahul Maghfiroh et. al. (2023).

### **Pengaruh *Occupational Burnout* terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan**

*Occupational burnout* adalah kondisi kelelahan mental, emosional, dan fisik yang ekstrem akibat stres berkepanjangan di tempat kerja. Kondisi *occupational burnout* dapat berakibat fatal bagi kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan, beberapa diantaranya adalah penurunan fokus dan konsentrasi, peningkatan tingkat absensi, hingga dampak negatif pada penurunan kinerja. Bahkan, *occupational burnout* dapat meningkatkan risiko depresi dan juga gangguan kecemasan pada Pengawas Farmasi dan Makanan.

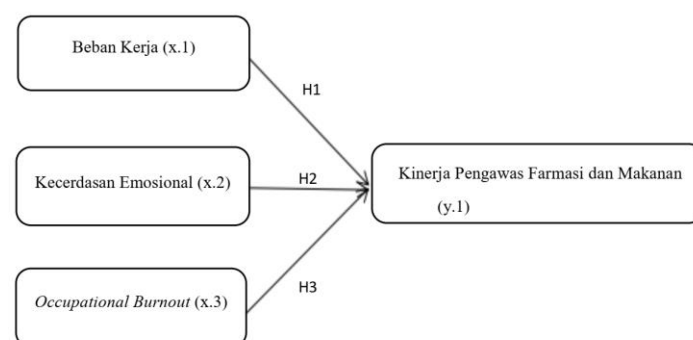
Faktor-faktor yang dapat memicu *occupational burnout* cukup beragam, seperti beban kerja yang berlebih, kurangnya dukungan sosial dan emosional, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, serta adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, langkah pencegahan adalah hal penting untuk mengatasi *occupational burnout* pada Pengawas Farmasi dan Makanan.

Dengan melakukan analisis beban kerja secara berkala, melakukan penyesuaian beban kerja dengan kapasitas individu, meningkatkan efisiensi kerja, memperkuat dukungan sosial dan emosional, mempromosikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif dapat membantu Pengawas Farmasi dan Makanan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin yang pada akhirnya berdampak positif bagi organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu sebagaimana disebutkan pada Tabel 1 di atas menunjukkan adanya korelasi antara *occupational burnout* dengan kinerja, dimana *occupational burnout* berdampak negatif pada kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I. Gede Putu K et. al. (2023), Dedi Muhammad S et. al. (2023) dan Lita Wulantika et. al. (2023).

### **Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, pembahasan serta penelitian yang relevan, maka dapat diperoleh kerangka konseptual dari artikel ini sebagaimana Gambar 1 di bawah ini.



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan Gambar 1 di atas, maka Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, dan *Occupational Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

1. Stres kerja: (Wayan Arya Paramarta, 2023) , (Sudianto , 2023), (I. Gede Putu Kawiana et. al.,2023) dan (Dedi Muhammad Siddiq et. al., 2023)
2. Disiplin: (Dian Rosa, Linda et. al., 2019)
3. Kecerdasan Spiritual:(Winda A.V Lona, 2020)
4. Komunikasi Efektif : (Christina Catur Widayati, et. al., 2021)

## KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan artikel maka kesimpulan yang dapat diambil untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan;
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan; dan
3. *Occupational Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan.

## REFERENSI

- Agus, Dudu, Abdulah, Rohmana. (2022). Journal Effect of Workload, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance of Pt. Merak Jaya Beton Pamotan, Sidoarjo. *Neutron: Jurnal Rekayasa Teknik Sipil*, 22(01):8-18. doi: 10.29138/neutron.v22i01.164
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). “Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (*Doctoral Dissertation*, Tesis, dan Disertasi)”. Yogyakarta: In Deepublish.
- Annisa, Miftahul, Maghfiroh., Rusman, Frenrika., Allya, Roosallyn. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Daop II Bandung. 3(1) doi: 10.29313/bcsbm.v3i1.6450
- Badewinet. al. (2023). “*The Influence of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, and Role Stress on Auditor’s Performance Using Spritual Intelligence and Religiosity as A Moderation of Research in The Riau Province Indonesia Inspectorate*” . Jambi: *Indonesian Journal of Economic & Management Sciences* Vol. 1 No. 6.
- Christina, Catur, Widayati., Agus, Arijanto., Purnamawati, Hellen, Widjaja., Agustina, T., Fintura. (2021). The effect of emotional intelligence, communication and teamwork on employee performance. 2(3):554-568. doi: 10.31933/DIJDBM.V2I3.843
- Dedi, Muhammad, Siddiq., Anna, Suzana. (2023). The effect of workload, work stress and work fatigue on employee performance on puskesmas in majalengka regency. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia: JRMSI*, 14(01):48-56. doi: 10.21009/jrmsi.014.1.06
- Dian, Rosa, Linda., Puji, Astuti., Satriya, Wijaya. (2019). The relationship between discipline and emotional intelligence towards employee performance. 7(2):12-16. doi: 10.20473/JAKI.V7I2.2019.12-16
- Goleman, D. (2004). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Marchaban, dan Sumarni. (2018). “Evaluasi Kinerja Perspektif Pembelajaran Dan Pertumbuhan Balai Pengawas Obat Dan Makanan di Jambi”. *Jmpf*, 8(1). Hal. 10–17
- I., Gede, Putu, Kawiana., I., Made, Astrama. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *International Journal of Social Science Education Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, doi: 10.54443/sj.v2i2.145

- Kitchenham, Barbara et. al. (2009). “A Systematic Review of Systematic Review Process Research in Software Engineering”. Keele University.
- Lita, Wulantika., Resti, Mega, Ayusari., Zoran, Wittine. (2023). Workload, social support and burnout on employee performance. *Journal of Eastern European and Central Asian research*, 10(1):1-8. doi: 10.15549/jeecar.v10i1.1069
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*
- Munandar, AS. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia Press, Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Intelligence*, 14(3), 243-264.
- Sharon, S., Juanda, J., & Mau, H. A. (2022). Hubungan Kewenangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Dalam Pengawasan Sediaan Farmasi Di Indonesia. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 9(4), 1193-1208.
- Sudianto. (2023). The influence of workload and work stress on employee performance at pt asuransi jasa tania tbk. 2(2):10-19. doi: 10.56107/penanomics.v2i2.118
- Sutarto, (2006), *Dasar-dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press Yogyakarta
- Wayan, Arya, Paramarta. (2023). Workload Influence on Employee Performance of Aria Villas Seminyak with Work Stress as a Variable Intervening. *GREENOMIKA*, doi: 10.55732/unu.gnk.2022.05.1.4
- Winda, A.V, Lona., Rolland, E., Fanggidae., Ni, Putu, Nursiani., Clarce, Maak. (2020). The Influence of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence on Employee Performance. 538-545. doi: 10.2991/AEBMR.K.201212.076