

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Secara umum sebuah institusi keuangan yang menyimpan dan meminjamkan uang disebut dengan bank. Namun, dalam konteks pengelolaan sampah, bank sampah adalah institusi yang mirip dengan bank tetapi fokus pada pengelolaan limbah sampah. Bank sampah memiliki fungsi sebagai alternatif penyimpanan sampah dari masyarakat dan mengubahnya menjadi uang dengan menjual ke pengepul ataupun mendaur ulang sampah tersebut menjadi barang baru lagi. Hal ini bertujuan untuk mengurangi jumlah sampah dengan cara mendaur ulang atau menggunakan kembali. Sampah anorganik seperti botol, kaleng, dan kertas dipisahkan dan diolah kembali menjadi produk kerajinan seperti vas bunga dari kaleng bekas, tas dari sedotan, dll. Sampah organik seperti sayuran dikumpulkan untuk dibuat pupuk kompos.

Salah satu lembaga pengelolaan limbah sampah ini adalah Dywik Bank Sampah yang terdapat di Banjar Siladan, Desa Tamanbali, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Dywik Bank Sampah berdiri sejak tahun 2010 dan kemudian diberikan izin pengelolaan dari lembaga pemerintah pada tahun 2014 menjadi bank sampah induk (BSI) di Kabupaten Bangli. Bank Sampah Dywik merupakan bank

sampah swasta yang dikelola kelompok masyarakat di Banjar Siladan yang menjadi entitas utama di Kabupaten Bangli yang mengkoordinasikan beberapa unit Bank Sampah di wilayah Kabupaten Bangli. Saat ini Dywik Bank Sampah memiliki jumlah nasabah sebanyak 13.564 orang dari 185 unit bank sampah dan 46 Desa. Dari jumlah nasabah yang dimiliki ini tentunya sampah yang dihasilkan tidak sedikit. DLHK Kabupaten Bangli menyatakan pada tahun 2022 sampah yang dihasilkan oleh Kabupaten Bangli sebanyak 40.480 ton. Berdasarkan jumlah sampah ini tentunya menjadikan Dywik Bank Sampah sebagai lembaga yang berperan penting dalam pengelolaan limbah dan pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan yang berada dibawah naungan DLHK Kabupaten Bangli.

Dywik Bank Sampah mengoperasikan berbagai program, termasuk tabungan sampah, arisan sampah, barter sampah, cecingkreman sampah, pembayaran tagihan listrik dengan sampah, jual beli sampah anorganik, kredit sampah, penyuluhan dan edukasi, pelatihan, pengolahan kembali sampah anorganik, serta pengelolaan pengangkutan sampah. Melalui program-program ini, fokus utama dari Dywik Bank Sampah adalah dalam pengelolaan lingkungan, terutama pengelolaan sampah. Bank Sampah Dywik berperan penting dalam menggerakkan masyarakat untuk terlibat dalam manajemen sampah yang efisien, sekaligus mendukung upaya perlindungan lingkungan dan memberikan manfaat ekonomi kepada komunitas lokal di Kabupaten Bangli.

Untuk mencapai program dari Dywik Bank Sampah ini, tentunya harus didukung oleh karyawan yang kompeten. Untuk mencapai tujuan organisasi penting bagi karyawan bank sampah untuk memiliki kinerja yang optimal. Kinerja

karyawan merupakan indikator keberhasilan perusahaan dan menentukan kemajuan perusahaan. Menurut Handoko dalam (Badrianto dkk., 2022) terdapat tantangan tersendiri yang dihadapi oleh manajemen terkait masalah sumber daya manusia karena keberhasilan manajemen dan aspek lainnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia perusahaan harus dapat beroperasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh seberapa baik karyawannya dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wijono dalam (Neksen dkk., 2021) kinerja dianggap sebagai kunci ataupun aspek penting yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Penting untuk terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. Dengan upaya meningkatkan kualitas SDM ini, diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada karyawan secara individu, tetapi juga membawa manfaat bagi keseluruhan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, dua diantara banyaknya faktor tersebut adalah motivasi kerja dan kompensasi, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan, memotivasi karyawan untuk menghadapi tantangan, dan meningkatkan upaya dalam mengatasi hambatan yang muncul di lingkungan kerja. Penelitian (Dahlia & Fadli, 2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi menghasilkan semangat, dedikasi, serta kepuasan terhadap hasil kerjanya karena didukung oleh motivasi kerja yang baik, yang dimiliki oleh karyawan serta didukung oleh perusahaan. Selain itu, temuan penelitian yang dilakukan oleh (Sylvia Sabarofek, 2020), menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi lebih mungkin untuk mengatasi tantangan yang

dihadapi di tempat kerja. Karyawan cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan dan mampu menghadapi hambatan dengan lebih baik. Kualitas kinerja karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan dalam bekerja. Tingkat motivasi yang tinggi cenderung berkorelasi positif dengan produktivitas, komitmen terhadap pekerjaan, dan kualitas hasil kerja. Dalam penelitian (Istifadah & Santoso, 2019), menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik yaitu memiliki dorongan internal yang kuat untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan motivasi ekstrinsik, seperti imbalan finansial atau pengakuan, dapat meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja

Berdasarkan hasil pengamatan dan juga wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan bagian pengolahan dan pemilahan sampah di lapangan menunjukkan bahwa tiap karyawan memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan karena sampah yang dipilah terlalu banyak menumpuk. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, tegang, atau tidak rileks. Tumpukan sampah yang belum dipilah dan dibersihkan menghasilkan aroma yang cukup mengganggu. Para karyawan terlihat kurang semangat dalam menyelesaikan tugas dan ada beberapa karyawan yang sering tidak fokus, selain itu, karyawan juga sering datang terlambat dalam mengangkut serta mengirim sampah serta meninggalkan pekerjaannya selama jam kerja. Hal ini diakibatkan karena terlalu banyaknya tugas yang harus diselesaikan serta motivasi karyawan yang kurang dalam menyelesaikan tugasnya. Selain dampak langsung pada kinerja, motivasi juga memengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas hidup kerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi secara optimal cenderung merasakan kepuasan yang lebih besar

terhadap pekerjaan karyawan. Hal ini berkontribusi pada kebahagiaan dan kepuasan dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga menciptakan siklus positif dalam lingkungan kerja. Motivasi salah satu hal penting yang harus ada pada Dywik Bank Sampah karena Dywik Bank Sampah merupakan lembaga yang berkecimpung dalam pengolahan sampah tentunya akan menghadapi permasalahan dalam menghadapi lingkungan yang memiliki temperatur dan sirkulasi udara yang kurang baik. Perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawan dan motivasi kerja. Motivasi kerja juga selalu dikaitkan dengan kompensasi. Tingkat motivasi karyawan dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan, dan hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ardi dkk., 2021) menyatakan bahwa memberikan kompensasi yang adil dan memadai adalah kunci untuk membuat karyawan produktif dan berkomitmen pada pekerjaan karyawan. Kompensasi meliputi gaji, insentif, dan tunjangan lainnya yang sesuai dengan kontribusi karyawan. Kompensasi adalah faktor yang sangat signifikan dalam memotivasi karyawan dan memengaruhi kinerja. Penelitian (Yuningsih dkk., 2020), menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat membantu mempertahankan karyawan, mengurangi tingkat *turnover*, dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan dibayar sesuai dengan kontribusi karyawan memiliki motivasi lebih tinggi untuk tetap berkontribusi dan bertahan dalam organisasi. Setiap karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tentunya mengharapkan gaji yang akan diterima. Bagian dari kompensasi yang

diberikan oleh suatu perusahaan adalah gaji. Jika kompensasi yang diterima karyawan dianggap masih kurang dan tidak sesuai dengan tugas serta tanggung jawab mereka, hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kondisi ini dapat mengakibatkan karyawan merasa kurang termotivasi dan mungkin mengurangi produktivitas serta kualitas kerja yang mereka hasilkan. Pada dasarnya, semakin besar imbalan atau gaji yang diberikan oleh perusahaan karena menghasilkan kinerja yang baik, maka semakin besar pula kinerja karyawan tersebut (Khairi & Syahrian, 2022). Oleh karena itu, dalam praktiknya, suatu bisnis harus memerhatikan keadaan karyawannya dan kinerjanya sehingga tujuan yang harus dicapai perusahaan dapat dengan mudah dicapai (Neksen dkk., 2021).

Tabel 1.1
Data Kinerja Dywik Bank Sampah

Bulan	Target Perusahaan	Hasil Produksi	Kategori Kinerja
Juni	500 Ton	270 Ton	Belum Tercapai
Juli	500 Ton	350 Ton	Belum Tercapai
Agustus	500 Ton	438 Ton	Belum Tercapai
September	500 Ton	292 Ton	Belum Tercapai
Oktober	500 Ton	129 Ton	Belum Tercapai
November	500 Ton	341 Ton	Belum Tercapai
Desember	500 Ton	88 Ton	Belum Tercapai

Sumber: Data Laporan Pertanggungjawaban Kinerja Dywik Bank Sampah

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan pengelola Dywik Bank Sampah, setiap karyawan diberikan imbalan berupa gaji yang sudah sesuai dengan beban kerja yang diemban. Selain itu, Perusahaan juga memberikan jaminan keselamatan kerja berupa BPJS Ketenagakerjaan serta mendapatkan bonus serta tunjangan hari raya (THR). Namun, hasil yang diharapkan dari pemberian kompensasi ini tidak sesuai dengan keadaan yang terjadi dilapangan. Hal ini

dibuktikan oleh hasil produksi sampah yang sudah diolah pada bulan Juni sampai Desember 2024 mengalami ketidakstabilan yang termuat pada Tabel 1.1

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Dywik Bank Sampah dapat dikatakan bahwa terdapat kesenjangan antara teori dengan kenyataan yang ada dilapangan. Selain itu dilihat juga dari penelitian sebelumnya terdapat perbedaan tentang bagaimana motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Ditemukan bahwa studi yang dilakukan oleh (Anggara S, 2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian lain (Lisnawati dkk., 2022) yang juga menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi yang dinyatakan oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Farida & Hakim, 2022) Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Suryanti & Hidayat, 2022) yang menunjukkan adanya pengaruh nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian di atas, studi yang dilakukan oleh (Ervina dkk., 2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sholihin & Arida, 2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Kemudian pada variabel kompensasi, penelitian yang dilakukan oleh (Wandi dkk., 2021) memperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan

penelitian (Rifa'i dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, terdapat kesenjangan antara kenyataan dilapangan yang tidak sesuai dengan teori yang seharusnya. Meskipun telah banyak dilakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi di berbagai industri terhadap tingkat kinerja karyawannya, hanya sedikit penelitian yang mempelajari pada bank sampah. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki peran penting dalam mengisi kesenjangan pengetahuan ini dan memberikan wawasan yang berharga kepada manajemen bank sampah. Maka dari itu perlu dilaksanakan penelitian lebih dalam mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dywik Bank Sampah”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disampaikan, sehingga dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Dywik Bank Sampah, sebagai berikut.

1. Perusahaan masih memberikan motivasi kerja yang kurang optimal kepada karyawannya.
2. Kompensasi yang tidak sebanding dengan motivasi kerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan tidak stabil.
3. Kinerja karyawan menurun karena target pengelolaan sampah yang kurang maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Fokus penelitian terbatas pada masalah yang akan dibahas oleh peneliti karena keterbatasan waktu, keahlian, dan sumber daya yang tersedia, serta keterbatasan untuk membuat penelitian lebih efisien, tepat sasaran, dan lebih mudah dipahami. Sehingga peneliti menetapkan batasan masalah, yaitu:

1. Objek penelitian adalah Dywik Bank Sampah.
2. Penelitian ini melibatkan responden, yaitu karyawan bagian pemilahan yang bekerja di Dywik Bank Sampah.
3. Penelitian ini menggunakan variabel independen X_1 adalah motivasi kerja, dan X_2 kompensasi, dengan variabel terikat Y yang merupakan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah penelitian berikut ini dapat dirumuskan berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah:

1. Jelaskan bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan dan pemilahan sampah pada Dywik Bank Sampah?
2. Jelaskan bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan dan pemilahan sampah pada Dywik Bank Sampah?
3. Jelaskan bagaimana motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan dan pemilahan sampah pada Dywik Bank Sampah?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, berikut adalah tujuan penelitian ini.

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan dan pemilahan sampah pada Dywik Bank Sampah?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan dan pemilahan sampah pada Dywik Bank Sampah?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan dan pemilahan sampah pada Dywik Bank Sampah?

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan tambahan bahan pendukung teori serta memperkaya informasi dan pengetahuan, terutama untuk dunia pendidikan, di antaranya sebagai berikut.

1. Secara Teoritis. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis, diantaranya sebagai berikut:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan keahlian maupun kemampuan karyawan di Dywik Bank Sampah menjadi lebih baik.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan Dywik Bank Sampah.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memberikan kompensasi yang memadai serta sesuai kepada karyawan di Dywik Bank Sampah.

2. Secara Praktis. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini menyediakan wawasan mendalam tentang teori motivasi kerja dan kompensasi serta menyediakan kerangka kerja untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja karyawan

b. Bagi penulis

Membantu penulis dalam memahami dan menguasai konsep-konsep teoritis terkait motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan serta memberikan kontribusi ilmiah pada literatur manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti lain

Menyediakan referensi teoritis dan metodologi yang dapat diadaptasi, membantu mengidentifikasi celah-celah penelitian untuk studi lebih lanjut, serta memungkinkan aplikasi temuan dalam berbagai konteks organisasi, memperluas validasi teori.

