

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan asset di dalam suatu perusahaan, organisasi, maupun lembaga yang paling penting membuat sumber daya suatu perusahaan, organisasi, maupun lembaga lainnya menjadi bekerja. Hal ini menuntut semua organisasi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat agar menjadi organisasi yang kompetitif yang sesuai dengan harapan masyarakat. Suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan yaitu dengan menjalankan pekerjaan dengan maksimal. Maka di dalam suatu organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang handal, karena baiknya organisasi harus dijalankan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengukur sumber daya yang ada agar suatu organisasi berjalan secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai sangat penting diperhatikan dalam suatu organisasi, karena baik atau buruknya output yang dihasilkan dari suatu organisasi bergantung pada kinerja yang dilakukan pegawai. Menurut Sutrisno (2009:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka hadirnya karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya serta di dukung dengan lingkungan

kerja yang baik sangat dibutuhkan karena lingkungan kerja dan loyalitas yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai saat melaksanakan suatu pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja di sini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Dalam suatu organisasi atau dalam mengemban suatu pekerjaan Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Seorang yang mendapatkan motivasi yang baik sehingga membuat merasa sangat termotivasi, yang membuat mereka mengerahkan kemampuan guna menunjang tujuan-tujuan organisasi dan mengemban tugas dengan baik dimana dia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja masing-masing individu. Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan adanya motivasi diharapkan semua orang mau bekerja keras dan antusias untuk

mencapai kinerja kerja yang sangat tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menurut Hasibuan (2014:219) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wibowo (2012:379) menyatakan Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku pada mencapai tujuan.

Dinas Lingkungan Hidup merupakan instansi pemerintah atau unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Lingkungan Hidup yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas melaksanakan tugas urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup serta tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Di instansi inilah aktifitas para pegawai atau petugas diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola peningkatan pengelolaan kota dan lingkungan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan masalah lingkungan hidup. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengembangkan kesadaran kemampuan, tanggung-jawab, dan peran aktif masyarakat dalam menangani permasalahan lingkungan hidup di lingkungannya serta memperbaiki kualitas kebersihan dan keindahan lingkungan. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai atau petugas yang berperan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng bekerja secara optimal demi terciptanya pekerja penyapu jalanan yang lebih baik di Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan kepada penyapu jalanan Kabupaten Buleleng lebih tepatnya di Kota Singaraja menunjukkan bahwa masih ditemukan penyapu jalanan yang bekerja tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup. Jadwal pembersihan penyapu jalanan yang dikeluarkan dari Dinas Lingkungan Hidup yaitu untuk pagi hari dari pukul 05.00 – 09.00 sedangkan untuk jadwal di sore hari dari pukul 14.00 – 18.00. kenyataan yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, ada penyapu jalanan yang melaksanakan tugasnya pada dini hari yaitu kisaran pada pukul 03.00 bahkan ada yang memulai pekerjaannya dari pukul 02.00 sedangkan untuk sore hari dilakukan dari pukul 15.00 dan bahkan dari pukul 16.00 yang dimana hal tersebut dapat berdampak pada kurang optimalnya kebersihan lingkungan tersebut. Selain permasalahan jadwal masih ada petugas penyapu jalanan yang kurang sigap terhadap tumpukan sampah mendadak, seperti halnya pada saat musim hujan yang mengakibatkan sampah dari selokan naik dan itu sangat lambat mendapatkan penanganan yang menyebabkan sampah terurai ke tengah jalan raya dan cukup mengganggu pengguna jalan. Penyapu jalanan ini terkadang hanya mengumpulkan sampah tanpa diwadahi sehingga tidak menutup kemungkinan sampah yang sudah terkumpul kembali berserakan. Hal tersebut akan membuat penilaian masyarakat terhadap petugas penyapu jalanan kurang baik dan menyangkut pula kurang baiknya kinerja dari petugas penyapu jalanan yang dinilai dari masyarakat.

Dari hasil pengamatan dan wawancara terhadap penyapu jalanan di Kota Singaraja, rendahnya kinerja dari petugas penyapu jalanan yang disebabkan oleh pengaruh lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk bekerja pada jam yang sudah

dijadwalkan. Ketidaknyamanan ini dirasakan mereka karena perilaku masyarakat yang kurang menghargai keberadaan penyapu jalanan ini, yang terkadang mereka mendapati orang yang membuang sampah sembarangan di hadapan mereka. Fenomena lain yang terjadi yaitu masih kurangnya fasilitas yang diberikan dari Dinas untuk petugas penyapu jalanan, seperti masker, alat-alat kebersihan, dan penanda bahwa ada pembersihan yang tidak mereka dapatkan. Dengan keterbatasan tersebut mereka merasa kurang nyaman bekerja di tempat yang bedebu dan di jalan yang banyak kendaraan. Dengan permasalahan tersebut maka mereka melaksanakan pekerjaannya pada dini hari dikarenakan kondisi jalan masih sepi dan masyarakat masih belum banyak yang melakukan aktifitas. Namun dengan mereka melaksanakan pekerjaannya pada dini hari dampak buruknya yaitu sampah yang sudah dibersihkan akan muncul kembali ketika masyarakat sudah mulai beraktivitas yaitu dari sekitaran pukul 06.00 keatas sehingga sampah pada jam tersebut tidak terkontrol maksimal.

Selain itu, motivasi yang didapatkan oleh para petugas penyapu jalanan dirasakan masih kurang, dari wawancara yang dilakukan ke beberapa petugas penyapu jalanan yang mengatakan bahwa mereka kurang mendapat perhatian dari para pimpinan seperti halnya mandor yang tidak mengecek dengan baik hasil kerja mereka mandor yang datang hanya untuk mengabsen dan terkadang mandor hanya menunggu di suatu tempat untuk melakukan absensi secara tidak langsung mandor tidak mengecek hasil kerja dari petugas penyapu jalanan. Dari gaji yang diterima petugas penyapu jalanan masih tergolong kecil sehingga banyak petugas penyapu jalanan mengambil pekerjaan tersebut hanya sebagai sampingan semata dan tidak fokus terhadap tugas tersebut, selain itu tidak ada insentif tambahan yang diterima

oleh petugas penyapu jalanan. Sehingga banyak penyapu jalanan yang memiliki pekerjaan lain selain menjadi petugas penyapu jalanan, hal tersebut juga yang menjadi pendorong mereka menjalankan tugasnya lebih awal dan mundur dari jadwal yang sudah ditetapkan dari Dinas Lingkungan Hidup. Mereka mengatakan yang penting mereka melaksanakan tugas dan melakukan absensi saja agar gaji bulanan tetap keluar penuh. Terkadang jika mereka tidak bisa melaksanakan tugasnya mereka melakukan nego pada mandor agar tetap diabsensi atau digantikan oleh orang lain. Dengan sistem nego-nego seperti itu menunjukkan kurangnya mendapatkan motivasi kerja dari mandor terhadap pekerjaan atau tugas yang diemban.

Sistem perekrutan untuk petugas penyapu jalanan bisa dikatakan menggunakan sistem keturunan, yang dimana jika ada yang akan mengundurkan diri atau berhenti yang biasanya dikarenakan umur, sakit, atau tidak bisa melanjutkan maka dia harus mengirim surat pengunduran diri yang disertai nama penggantinya dengan syarat dari anggota keluarga terdekat terlebih dahulu. Ketika memang sudah tidak didapat pengganti baru diperbolehkan untuk membuat surat pengunduran diri tanpa nama pengganti dan setelah itu akan dicari pengganti oleh Dinas Lingkungan Hidup. Pengganti tersebut juga berasal dari golongan tukang sapu dengan kata lain tidak dibuka untuk umum.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng perlu informasi secara empirik untuk petugas penyapu jalanan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja dan pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam memperbaiki, mencegah, dan memecahkan

masalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja yang akan dihadapi oleh petugas penyapu jalanan Kota Singaraja. Perihal ini dimaksudkan agar kedepannya petugas penyapu jalanan dapat bekerja dengan lebih disiplin guna menciptakan Kota Sigaraja yang bersih dan nyaman.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja, pada penelitian ini penulis mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penyapu Jalanan Kota Singaraja”

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada petugas penyapu jalanan Kabupaten Buleleng sebagai berikut.

1. Kinerja petugas penyapu jalanan yang masih kurang, dapat dilihat dari beberapa tempat mengenai sampah yang terkadang berserakan yang belum mendapat penanganan yang tepat. Petugas penyapu jalanan yang tidak bekerja sesuai dengan jadwal yang sudah di tentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup. Masih kurang sigap gterhadap sampah yang ada di jalan terutama pada musim hujan yang mengakibatkan sampah selokan naik ke jalan raya
2. Lingkukangan kerja, petugas penyapu jalanan merasa tidak nyaman bekerja di kaplingan yang sudah disediakan pada jadwal yang sudah di tentukan, hal ini dikarena kurang rasa menghargai dari masyarakat sekitar teradap petugas penyapu jalananan, sebagai contoh mereka sering

mendapati orang yang buang sampah sembarangan di hadapan mereka. Selain itu kurangnya pasilitas yang diberika dari Dinas Lingkungan Hidup seperti masker, penanda bahwa ada pembersihan, dan asuransi kesehatan yang tidak ada sama sekali. Hal tersebut yang membuat mereka melaksanakan pekerjaan diluar jadwal yang telah ditentukan.

3. Motivasi yang didapatkan oleh petugas penyapu jalanan Kota Singaraja masih tergolong kurang, karena mereka merasa masih kurang dapat perhatian dari pemimpin mereka. Sebagai contoh mandor yang tidak mengecek hasil kerja dari petugas penyapu jalanan, mandor yang datang hanya untuk mengabsen saja dan terkadang mandor hanya menunggu disuatu tempat untuk melakukan absensi sehingga secara tidak langsung para mandor tidak melakukan pengecekan hasil tugas mereka. Mereka mengambil peerjaan ini hanya sebagai sampingan belaka. Banyak dari petugas penyapu jalanan yang mengatakan yang penting mereka melaksanakana tugas walaupun di luar jadwal dan absensi itu yang utama agar gaji bulanan tetap keluar penuh. Gaji yang mereka terima juga tergolong kecil selain itu mereka tidak mendapatkan insentif tabahan selain gaji yang mereka terima. Terkadang ketika mereka tidak bisa hadir, mereka akan melakukan nego-nego dengan mandor agar bisa di absen atau digantikan dengan orang lain.
4. Sistem rekrutmen dapat dikatakan menggunakan sistem keturunan karena ketika ada yang berhenti dikarenakan usia, sakit, atau tidak bisa melanjutkan lagi maka mereka akan mengajukan surat pengunduran diri yang di dalam surat pengunduran diri tersebut sudah berisi nama pengganti dengan syarat

pengganti tersebut yang diutamakan dari keluarga terdekat baik itu anak, ponakan dan lain sebagainya. Namun jika tidak ada pengganti sama sekali baru dari Dinas Lingkungan Hidup yang mencarikan penggantinya dengan mengajukan surat pegunduran diri tanpa pengganti.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka peneliti dibatasi hanya pada lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai petugas penyapu jalanan Kota Singaraja. Penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya meneliti pengaruh dari Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja pada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja?
2. Apakah ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi pada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji besar pengaruh:

1. Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja pada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja pada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja.
3. Motivasi terhadap kinerja pada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja.
4. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada petugas penyapu jalanan Kota Singaraja.

### 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi penerapan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan kinerja pegawai yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dan Motivasi, dan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng sebagai bahan pertimbangan dalam mempersiapkan pekerja yang lebih baik kedepannya. Selain itu nantinya agar dapat berguna bagi masyarakat agar lebih menghargai keberadaan petugas penyapu jalanan.

