

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM), merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh sebuah organisasi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, SDM juga menjadi unsur yang sangat penting dari berbagai kegiatan yang dilakukan. Menurut Hasibuan (2019), SDM salah satu sumber daya paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, SDM merupakan faktor produksi yang dominan terhadap faktor yang lain seperti, modal, material dan metode. Sebagai sumber daya yang dinamis, manusia berperan sentral dalam mengendalikan elemen-elemen organisasional yang lain guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Organisasi dituntut untuk mengelola kualitas SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Menurut Ajabar (2020), SDM merupakan faktor yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi maupun perusahaan, karena keberadaanya merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Dilihat dari pentingnya SDM dalam organisasi, SDM harus dikelola dengan baik. SDM aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang menjadi peran utama adalah personalia untuk dapat menggerakkan pekerjaan yang bekerja dengan berdasarkan kuantitas dan kualitas. Jika sebaliknya SDM atau personalia di dalamnya tidak dapat bekerja

secara efektif dan efisien maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yakni memperoleh omset yang maksimal (Sangkaen, 2019).

Peran SDM merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran SDM kegiatan dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. SDM menjadi salah satu kunci dalam kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi ataupun target yang telah ditentukan. SDM merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan karya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola sumber daya yang ada di dalamnya (Hasibuan, 2019).

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019), kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Abdurrahman (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Secara garis besar, kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Ihsan, 2019). Pengertian lain dari kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan setelah melakukan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memajukan bisnis perusahaan secara keseluruhan. Bentuk kompensasi tidak selalu uang atau barang, tetapi bisa juga berupa hal yang tidak berbentuk, seperti paket liburan atau tambahan cuti, (Priharto, 2020). Menurut Sedarmayanti (2019), kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Menurut Enny (2019), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Akbar dan Mada Faisal. (2021), menjelaskan kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya Sutrisno (2017), “menjelaskan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam (SDM)”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Handoko (2020), mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Selanjutnya menurut Prayogo (2019), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Pada umumnya pekerja yang tidak profesional, tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka tidak merasa nyaman dengan pekerjaan atau tugas yang diembannya. Orientasi kerja mereka bersifat sempit, mengarah kepada diri sendiri, bukan tertuju pada proses dan sasaran kerja, bahkan cenderung menempatkan kerja atau tugas di luar orientasi hidupnya. Berbagai kondisi tersebut pada gilirannya mengakibatkan tidak tercapainya apa yang disebut “kepuasan kerja yang otentik”, sehingga kepuasan kerja yang terlihat hanyalah kepuasan kerja yang bersifat semu. Tidak adanya orientasi kerja dan kepuasan kerja yang otentik sering menimbulkan kejenuhan kerja, rendahnya komitmen pekerja terhadap organisasi, serta lemahnya gairah (semangat) untuk meningkatkan kualitas diri sendiri.

Terhadap berbagai penyebab terjadinya kondisi tersebut, antara lain adalah: rendahnya gaji atau imbalan yang diterima, dimana para pekerja dapat bekerja dan merasa puas karena gaji atau imbalan yang mereka terima sesuai dengan apa yang diharapkan. Rendahnya tingkat gaji yang diterima para pekerja pemerintah merupakan salah satu sumber dari ketidakpuasan kerja yang mereka alami. Selain itu, sumber ketidakpuasan kerja dapat juga berasal dari kondisi pekerjaan itu sendiri.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara merupakan unsur Pelaksana Urusan Pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup, Bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Sub Urusan Persampahan dan Air limbah serta Bidang Kehutanan. Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota, Kota Ternate termasuk wilayah yang cukup luas dan menghasilkan sampah dalam jumlah yang banyak, perhari timbunan sampah yang di angkut mencapai, 216,270 (Kg) ada juga dalam satu hari mencapai 310,240 (Kg) tergantung banyaknya sampah yang di hasilkan sehingga dalam perbulan sampah bisa mencapai 202 (Ton). Hal itu dibuktikan dengan Kota Ternate terdiri dari 7 Kecamatan dan memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak, pada tahun 2022 kota ternate memiliki jumlah penduduk sebesar 205870 jiwa, setiap tahun pasti ada peningkatan penduduk sehingga hasil pembuangan rumah tangga akan semakin banyak. Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate memiliki 27 *truck* yang dapat beroperasi dalam pelayanan pengangkutan sampah dan dalam satu *truck* ada yang mengangkut di tiga kelurahan sekaligus, namun masih sangat kecil dari segi jumlah dibandingkan timbunan sampah yang dihasilkan.

Pekerja buruh pengangkut sampah ini melakukan tugasnya setiap hari, yaitu mengumpulkan sampah dan dibawa ketempat pembuangan khusus, pekerjaan ini lebih berisiko dibandingkan dengan pekerja yang lain seperti tenaga sapu, operator alat berat, maupun supir *truck* pengangkut sampah karena berhubungan langsung dengan sampah atau berbagai macam kotoran.

Hasil observasi dan wawancara dengan buruh angkut sampah Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara, menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada buruh angkut sampah kurang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, dengan gaji perbulan sebesar 2.250.000, gaji yang diterima jauh dari gaji UMR, gaji diterima dua kali dalam perbulan, diterima pada tanggal 15 dan tanggal 30 setiap penerimaan gaji sebesar 1.125.000, dan 1 tahun terakhir ini kantor sudah tidak memberikan fasilitas kepada buruh angkut sampah seperti, sarung tangan, mantel dan sepatu sehingga dapat mempengaruhi kinerja karena merasa tidak puas dengan fasilitas dari kantor.

Kemudian dari penjelasan beberapa teori terkait variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja buruh angkut sampah. Peneliti mendapati adanya beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian terkait beberapa teori variabel yang telah dijelaskan di atas. Di mana pada penelitian sebelumnya menurut hasil penelitian Hardina dan Vikaliana (2020), menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sangkaen *et al.* (2019), menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil temuan tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Mulyadi *et al.* (2021), menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Toni (2021), menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Lestari (2022), dan Darmansyah (2016), di mana hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Angkut Sampah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang dibahas oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja buruh angkut sampah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh angkut sampah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh angkut sampah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang sudah dirumuskan, tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja buruh angkut sampah.

2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh angkut sampah.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja buruh angkut sampah.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teori

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Lingkungan Hidup, bahwa penting bagi Dinas Lingkungan Hidup untuk meningkatkan kinerja buruh angkut sampah agar lebih produktif dalam bekerja sehingga memberikan dampak yang baik bagi dinas lingkungan hidup.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi buruh angkut sampah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate, agar dapat mengatasi masalah terkait dengan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.