

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau bisnis sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam setiap organisasi, pencapaian tujuan dan pencapaian hasil yang optimal sangat dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja karyawan, serta yang tidak kalah pentingnya adalah kebiasaan kerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran yang krusial dalam keberhasilan organisasi, oleh karena itu perlu diperhatikan setiap perusahaan atau organisasi.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Namun seringkali terdapat kendala atau masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan selama proses mencapai target, yang dapat menyebabkan hasil yang tidak memuaskan. Hal ini juga terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, yang menangani lingkungan hidup kota. Tujuannya adalah untuk memastikan lingkungan hidup di Bekasi menjadi lebih baik dan maju sehingga orang-orang dapat merasa nyaman dan berkelanjutan. Salah satu masalah yang muncul setiap tahun, terutama dalam bidang penanganan sampah.

Menurut Pasal 17 Peraturan Wali Kota Nomor 38 Tahun 2021, yang menjelaskan posisi, struktur organisasi, tugas pokok, dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, Bidang Penanganan Sampah dan Kemitraan memiliki tanggung jawab yang sangat penting untuk memastikan pengelolaan sampah di kota tersebut

berjalan lancar. Bidang ini membantu Kepala Dinas dalam mengelola, mengawasi, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis serta pelaksanaan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan penanganan sampah. Perencanaan adalah tugas utama yang diemban.

Teknis dan manajemen sampah, yang meliputi penyediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk melakukan proses pengolahan sampah dengan baik. Agar tidak terjadi penumpukan sampah yang dapat mengganggu kebersihan dan kesehatan lingkungan, pengendalian sampah yang baik juga sangat penting. Untuk mencapai pengelolaan sampah yang lebih efektif dan berkelanjutan, banyak pihak berkolaborasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang fungsi Bidang Penanganan Sampah dan Kemitraan dalam mencapai tujuan pengelolaan sampah di Kota Bekasi. Penelitian ini akan menentukan sejauh mana pelaksanaan tugas-tugas ini dapat membantu mencapai tujuan kebersihan dan kelestarian lingkungan hidup kota.

Mereka harus mengatasi berbagai masalah dan tantangan dalam pelaksanaan ini dengan sebaik mungkin. Salah satu dari masalah ini adalah target yang mereka capai setiap tahun. Sebaliknya, selama ia menjalankan tanggung jawabnya, hal ini akan berdampak pada kualitas layanan pengelolaan sampah, yang merupakan komponen penting dalam menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan Kota Bekasi.

Gambar 1.1 Data penanganan sampah Kota Bekasi 2021- 2023



Sumber : Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (SIPSN)

Berdasarkan data dari “Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional” (SIPSN), di Kota Bekasi pada tahun 2021, timbunan sampah mencapai 867,236.75 ton, dengan jumlah sampah yang berhasil dikurangi sebanyak 3,740.40 ton dan sampah yang telah ditangani sebanyak 438,190.53 ton. Pada tahun 2022, timbunan sampah yang muncul berkurang menjadi 668,179.00 ton, dengan sampah yang berhasil dikurangi sebanyak 29,412.83 ton dan sampah yang telah ditangani sebanyak 365,091.25 ton. Selanjutnya, pada tahun 2023, timbunan sampah tercatat sebanyak 637,778.59 ton, di mana sampah yang berhasil dikurangi mencapai 36,351.25 ton, dan jumlah sampah yang telah ditangani adalah 411,359 ton.

Data capaian kinerja penanganan sampah Kota Bekasi dari tahun 2021–2023 menunjukkan tren perbaikan. Setiap tahunnya, kemampuan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi meningkat secara signifikan. Ini menunjukkan upaya yang lebih baik dalam pengelolaan sampah, yang menghasilkan lingkungan yang lebih baik. Kinerja karyawan, menurut (Sadat et al., 2020) adalah komponen yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena merupakan hasil dari perilaku kerja seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan selama jangka waktu yang ditetapkan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja

karyawan adalah memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Dengan demikian, kami dapat menilai kinerja karyawan saat mereka melakukan pekerjaan mereka (Widodo & Yandi, 2022)

Tabel 1.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi

Responden	Motivasi	Kepemimpinan Efektif	Tingkat Penghasilan	Iklm Kerja	Sarana dan Prasarana	Kesempatan Kerja
Responden 1	2	1	6	5	3	4
Responden 2	2	1	4	6	3	5
Responden 3	3	1	6	2	4	3
Responden 4	1	2	4	5	6	3
Responden 5	5	6	3	2	4	1
Responden 6	2	1	4	3	5	6
Responden 7	1	2	5	4	3	6
Responden 8	1	2	6	3	5	4
Responden 9	1	3	4	2	5	6
Responden 10	1	5	4	2	3	6

Sumber : Data Pra Survey pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi

Tabel 1.2 Faktor yang paling mempengaruhi Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi

Faktor	Urutan
Motivasi	1
Iklm Kerja	2

Sumber : Data Pra Survey yang diolah

Untuk mengetahui faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada Bidang Pengelolaan Sampah dan Kemitraan di Dinas Lingkungan Hidup Kota

Bekasi, peneliti melakukan pra-survei terhadap 10 orang responden yang merupakan pegawai di bidang tersebut. Dalam pra-survei ini, responden diminta untuk memberikan peringkat terhadap enam indikator yang diduga berpengaruh terhadap kinerja mereka, yaitu:

1. Motivasi
2. Kepemimpinan Efektif
3. Tingkat Penghasilan
4. Iklim Kerja
5. Sarana dan Prasarana
6. Kesempatan Kerja

Setiap responden memberikan penilaian berupa peringkat dari 1 hingga 6, dengan nilai 1 menunjukkan faktor yang **paling berpengaruh** terhadap kinerja mereka, dan nilai 6 menunjukkan faktor yang paling kurang berpengaruh.

Berdasarkan rekapitulasi data, diketahui bahwa **dua faktor yang paling banyak dipilih responden sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka (peringkat 1 dan 2 terbanyak)** adalah :

- **Motivasi**

Faktor **Motivasi** memperoleh posisi tertinggi, dengan **5 dari 10 responden** menempatkannya sebagai faktor paling berpengaruh (peringkat 1). Sementara itu, meskipun **Iklim Kerja** tidak mendapatkan skor peringkat 1 terbanyak, namun faktor ini secara konsisten mendapat peringkat tinggi (peringkat 2 dan 3) dari mayoritas responden, yang menunjukkan persepsi bahwa iklim kerja yang kondusif sangat penting dalam menunjang kinerja mereka. Dengan demikian, dari enam faktor yang diuji dalam pra-survei, **Motivasi dan Iklim Kerja** muncul sebagai dua

faktor dominan yang dinilai paling mempengaruhi kinerja karyawan di bidang Pengelolaan Sampah dan Kemitraan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti akan memfokuskan analisis pada pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan (Syafiq, 2021). Berdasarkan hasil wawancara dan pra-survei yang dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup kota Bekasi bidang penanganan sampah, terhadap 10 karyawan menunjukkan hasil bahwa 5 karyawan dari mereka menyatakan motivasi menjadi faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja mereka untuk hasil lainnya menunjukkan hasil yang bervariasi. Hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan tersebut menyatakan peningkatan kinerja mereka itu hanya berasal dari tuntutan dan target per triwulan mereka yg mana per 1 triwulan nya mereka harus meningkatkan target sebesar 25%. Jika karyawan bekerja hanya memenuhi tuntutan dari target mereka, maka hasil yang baik bisa jadi bukan berasal dari motivasi intrinsik yang kuat jika hal tersebut terus terjadi maka dapat menjadi ancaman bagi keberlanjutan kinerja yang baik di masa depan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Di bidang penanganan sampah, Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi menghadapi berbagai tantangan operasional, mulai dari volume sampah yang terus meningkat hingga tuntutan masyarakat untuk pelayanan yang lebih baik. Dalam situasi ini, iklim kerja menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim kerja di organisasi

didefinisikan sebagai bagaimana karyawan melihat tempat kerja mereka (Darmawan, 2020).

• Iklim Kerja

Iklim kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, semangat, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, iklim kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, konflik, dan penurunan kinerja karyawan. maka dari itu peningkatan indikator iklim kerja perlu menjadi perhatian utama bagi suatu perusahaan atau organisasi. Menurut (Yusaini & Utama, 2020) salah satu Indikator dari iklim kerja yang harus perlu di perhatikan adalah fasilitas kerja. walaupun berdasarkan fenomena yang terjadi di dinas lingkungan hidup kota Bekasi hasil kinerja pada bidang penanganan sampah ini terus menunjukkan perbaikan setiap tahun, namun pada wawancara pra survei yang di lakukan pada karyawan di dinas lingkungan hidup kota Bekasi Fasilitas yang dimiliki oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi diperoleh melalui anggaran tahunan yang diajukan kepada pemerintah pusat. Mengingat sifat anggaran yang bersifat tahunan, apabila terjadi kerusakan pada fasilitas kerja yang harus segera diganti di tengah tahun berjalan, Dinas Lingkungan Hidup akan mengajukan anggaran tambahan kepada pemerintah pusat.

Namun, dengan adanya alokasi anggaran tambahan tersebut, terdapat kebutuhan untuk redistribusi dana yang harus diprioritaskan untuk fasilitas yang lebih mendesak. Proses ini dapat menghambat kinerja pegawai, mengingat selain harus menunggu pencairan dana dari pemerintah, terdapat pula keterbatasan alokasi anggaran yang mempengaruhi prioritas pemenuhan fasilitas kerja. Dalam kondisi

tertentu, beberapa fasilitas kerja yang lebih esensial mungkin harus diprioritaskan dibandingkan dengan fasilitas lainnya, yang berpotensi mempengaruhi kelancaran operasional Dinas Lingkungan Hidup kota Bekasi.

Kemudian, terdapat penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sawitri et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) dan (Adi Wibowo Noor Fikri, 2024) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, terdapat penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2020) menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh (Asbari et al., 2020) menyatakan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, terdapat beberapa masalah utama yang dapat diidentifikasi terkait dengan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, khususnya di bidang penanganan sampah:

1. Motivasi karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi cenderung lebih dipengaruhi oleh tuntutan dan target kerja dibandingkan dengan motivasi intrinsik yang kuat.
2. Walaupun data menunjukkan adanya peningkatan kinerja penanganan sampah dari tahun ke tahun, iklim kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota

Bekasi masih menghadapi tantangan, terutama terkait dengan fasilitas kerja yang terbatas. Kendala anggaran yang bersifat tahunan menyebabkan adanya keterlambatan dalam pengadaan atau perbaikan fasilitas kerja yang rusak di tengah tahun.

3. Keterbatasan anggaran yang menghambat pemenuhan fasilitas kerja yang diperlukan untuk menunjang operasional karyawan. Dalam beberapa situasi, beberapa fasilitas yang lebih penting atau mendesak mungkin harus diprioritaskan, sehingga fasilitas lain yang kurang mendesak tetap tidak dapat diperbaiki atau disediakan.
4. Target yang ditetapkan setiap triwulan bagi karyawan dalam penanganan sampah dapat menyebabkan tekanan berlebih yang berpotensi mengurangi motivasi intrinsik karyawan. Target yang hanya berfokus pada kuantitas tanpa mempertimbangkan kualitas kerja dan kepuasan karyawan dapat berdampak pada ketidakseimbangan antara pencapaian target dan kondisi kerja yang sehat.

Dengan demikian, peneliti akan menguji **Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti mengemukakan beberapa rumusan masalah yaitu :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi?

2. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi?
3. Apakah Motivasi dan Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, terdapat beberapa tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.
2. Mengetahui pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.
3. Mengetahui pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang berguna untuk melakukan penelitian lanjutan pada objek yang sama. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks Motivasi dan Iklim Kerja.
 - b) Penelitian ini juga diharapkan menjadi sumber informasi yang relevan untuk memperdalam ilmu pengetahuan mengenai

pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi instansi sebagai bahan evaluasi ke depan. Dengan demikian, diharapkan instansi dapat lebih memperhatikan berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga upaya perbaikan dan peningkatan kinerja dapat dilakukan secara lebih efektif di masa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti memberikan batasan masalah yang akan dibahas untuk mencegah terjadinya penyimpangan dari pokok pembahasan.

1. Penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi khususnya pada Bidang Penanganan Sampah dan Kemitraan.
2. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Iklim Kerja.
3. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan telaah teori yang akan mendukung penelitian mengenai Motivasi, Iklim kerja dan kinerja karyawan. Bab ini memuat landasan teori yang menjadi landasan penelitian, penelitian terdahulu, kemudian kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang kerangka penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, sumber data dan metode pengumpulan data, model penelitian, estimasi koefisien model dan kerangka pemecahan masalah.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum dari objek penelitian, hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencakup kesimpulan dan saran dari keseluruhan penelitian. Kesimpulan dapat menunjukkan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian dan hasil penyelesaian penelitian yang bersifat analisis objektif. Sementara itu, saran berisi solusi untuk memperbaiki masalah dan kekurangan yang ada.