

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan penduduk di Indonesia rata-rata 1,06% setiap tahun dan perubahan pola konsumsi masyarakat, maka menimbulkan bertambahnya volume, jenis, dan karakteristik sampah yang semakin beragam. Jumlah atau volume sampah yang meningkat perlu dilakukan pengelolaan sampah sesuai dengan metode dan teknik pengelolaan sampah yang berwawasan lingkungan sehingga tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan masyarakat dan lingkungan.

Pengelolaan lingkungan hidup termasuk juga pengelolaan sampah merupakan urusan wajib pemerintah yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten/kota. Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk menjamin terselenggaranya pengelolaan sampah. Pasal 5 dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah, menyebutkan bahwa Pemerintah berkewajiban menjamin terselenggaranya pengelolaan sampah yang baik dan berwawasan lingkungan. Pemerintah bertugas menumbuhkembangkan dan meningkatkan kesadaran masyarakat dalam pengelolaan sampah. Penyelenggaraan pengelolaan sampah wajib dijamin oleh Pemerintah, tetapi dibutuhkan peran serta masyarakat dan dunia usaha agar memperoleh hasil yang optimal.

Kerjasama antara pemerintah, masyarakat dan dunia usaha dalam

mengelola sampah dibutuhkan agar dapat berjalan secara proporsional, efektif, dan efisien. Masyarakat dan dunia usaha memiliki hak mendapatkan pelayanan sampah. Sesuai dengan Pasal 11 ayat 1 bahwa setiap orang berhak mendapatkan pelayanan dalam pengelolaan sampah secara baik dan berwawasan lingkungan dari Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau pihak lain yang diberi tanggung jawab untuk itu.

Selain memiliki hak mendapatkan pelayanan sampah, masyarakat termasuk pihak dunia usaha (swasta) juga memiliki kewajiban dalam mengelola sampah. Sesuai dengan Pasal 12, UU Nomor 18 Tahun 2018 bahwa setiap orang dalam pengelolaan sampah rumah tangga dan sampah sejenis sampah rumah tangga wajib mengurangi dan menangani sampah dengan cara yang berwawasan lingkungan. Hal tersebut ditindaklanjuti dengan Pasal 35 pada Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2012 Tentang Pengelolaan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga, bahwa masyarakat berperan serta dalam proses pengambilan keputusan, penyelenggaraan, dan pengawasan dalam kegiatan pengelolaan sampah rumah tangga dan sampah sejenis sampah rumah tangga yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah. Peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud salah satunya dapat berupa pelaksanaan kegiatan penanganan sampah rumah tangga dan sampah sejenis sampah rumah tangga yang dilakukan secara mandiri dan/atau bermitra.

Penanganan sampah rumah tangga dan sampah sejenis sampah rumah tangga perlu dilakukan dengan metode dan teknis yang tepat. Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Republik Indonesia

Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan *Reduce*, *Reuse*, dan *Recycle* melalui Bank Sampah. Pengelolaan sampah dengan menerapkan prinsip *reduce*, *reuse* dan *recycle* dapat mencegah timbulnya dampak negatif terhadap kesehatan masyarakat dan lingkungan. Pasal 1 pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 13 Tahun 2010, yang dimaksud dengan bank sampah adalah tempat pemilahan dan pengumpulan sampah yang dapat didaur ulang dan/atau diguna ulang yang memiliki nilai ekonomis. Urusan dalam pengelolaan sampah dalam pelaksanaan *reduce*, *reuse*, dan *recycle* melalui bank sampah dibutuhkan sumber daya manusia yang cukup dan berkualitas. Sumber daya manusia sebagai pengelola bank sampah tersebut memiliki peranan penting dalam melaksanakan kegiatan bank sampah. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kinerja dari kegiatan yang telah dilakukannya. Fenomena pengelolaan sampah melalui bank sampah yang terjadi hingga saat ini adalah pengelolaan sampah melalui bank sampah masih menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini dapat diketahui dari manajemen bank sampah belum mampu menghasilkan kinerja bank sampah dan belum mampu mengikutsertakan peran pemerintah swasta dan masyarakat dalam mengelola sampah.

Bank sampah merupakan bentuk upaya kegiatan pemberdayaan masyarakat yang memiliki manfaat bagi masyarakat dan lingkungan hidup yang perlu dikembangkan dan dikelola dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Donas Asteria (2015) menyatakan bahwa kehadiran bank sampah telah mendorong adanya *capacity building* bagi warga dengan mengupayakan

terbentuknya kemandirian dan keswadayaan warga melalui terbentuknya kesadaran, pengetahuan, dan kemampuan yang mendorong partisipasi mengelola lingkungan di komunitasnya. Oleh karena itu pengelolaan bank sampah dibutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja pengelola bank sampah sangat berpengaruh terhadap kinerja bank sampah. Bank sampah yang baik merupakan cerminan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja bank sampah yang baik dapat dipengaruhi oleh kinerja pengelola bank sampah. Kinerja pengelola bank sampah disebabkan karena puas atau tidak puas pengelola dalam menjalankan kegiatan bank sampah. Pengelola bank sampah yang merasa puas karena memiliki komitmen yang tinggi dan memperoleh *reward* sesuai yang diharapkan. Hasil penelitian Iswatun Ulia (2019) menyebutkan bahwa manajemen bank sampah dalam pemberdayaan ekonomi ramah lingkungan belum dapat memberdayakan masyarakat secara keseluruhan. Diharapkan manajemen bank sampah yang ditangani oleh pengelola bank sampah mampu memberikan kontribusi dalam mengurangi dan menangani sampah secara baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rekso P Parman (2017) menyebutkan bahwa bank sampah memiliki peran positif dalam mengurangi produk sampah, jika diasumsikan penduduk Kota Surakarta ikut menjadi nasabah maka produksi sampahnya sebanyak 128.057 kg/hari.

Menurut Mangkunegara (2012), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja seseorang

tersebut dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Gibson (2013), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor psikologis diantaranya adalah kepuasan kerja merupakan satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Seseorang merasa puas atau tidak dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satu diantaranya adalah komitmen organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan lebih mencintai organisasinya dan enggan meninggalkan organisasi, sehingga akan merasakan kepuasan kerja. Menurut Ikhsan dan Ishak (2008), komitmen organisasional merupakan salah bentuk komitmen yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut.

Selain faktor komitmen organisasi, masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Levi (2002), ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), gaji/upah (*pay*). Gaji atau upah yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak. Menurut Sutrisno (2009) bahwa gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian Laeli (2015) menyebutkan bahwa karyawan yang puas dalam bekerja karena harapan terpenuhi, yaitu selisih antara ganjaran yang diterima lebih tinggi dengan banyaknya yang mereka yakini dari seharusnya yang

mereka terima akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila kepuasan seseorang dalam bekerja tinggi maka kinerja juga akan tinggi. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sari (2018), bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi.

Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan bekerja lebih baik dan bersemangat serta memiliki komitmen yang lebih baik dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hasil penelitian Badjuri (2009) menyebutkan komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Dista (2015) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan arah koefisien regresi positif, artinya semakin meningkat komitmen organisasi auditor, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian Sunarto (2017), *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait hubungan antara *reward* dan *punishment* terhadap kinerja pegawai, bahwa variabel *reward* dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Solikah (2016), terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi *reward* yang diberikan kepada

karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi dalam pelaksanaan bank sampah di Kabupaten Demak dapat diketahui berdasarkan survei pendahuluan dan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh penulis selama di lapangan pada tanggal 1-10 Agustus 2019. Di Kabupaten Demak, hingga pertengahan bulan Juli tahun 2019, jumlah bank sampah yang sudah terbentuk sebanyak 75 kelompok. Bank sampah tersebut terbentuk baik di kelompok masyarakat desa/kelurahan, sekolah maupun di kantor pemerintahan Kabupaten Demak. Hasil survei pendahuluan yang dilakukan Penulis kepada 10 pengelola bank sampah di wilayah Kabupaten Demak, diketahui bahwa ada 7 orang (70%) menyatakan bahwa kegiatan bank sampah hingga saat ini tidak berjalan, 2 orang (20%) menyatakan berjalan seadanya, sedangkan 1 orang (10%) menyatakan berjalan rutin setiap bulan. Ketika Penulis menanyakan kepada pengelola bank sampah tentang penyebab berjalan tidaknya bank sampah, diketahui ada 8 orang (80%) menyatakan merasa tidak puas karena komitmen bank sampah tidak jelas dan tidak ada *reward* yang diterima, sedangkan 2 orang (20%) menyatakan cukup puas karena mengelola bank sampah merupakan bagian kegiatan sosial yang dijalankan di tengah kehidupan di masyarakat. Kedua orang tersebut menyatakan bahwa sebagai pengelola bank sampah tidak mengharapkan imbalan apalagi upah yang sepadan tetapi sebagai bentuk aksi sosial untuk mendukung lingkungan dimana mereka berada menjadi lebih bersih dan sehat. Kondisi yang seperti itu menunjukkan ada kepuasan yang berbeda sebagai pengelola bank sampah sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja bank sampah yang dikelola. Pengelolaan bank sampah yang tidak berjalan

secara baik tersebut, maka tampak sampah yang dihasilkan dari sumber sampah semakin meningkat volume atau jumlah sampah yang masuk ke TPA.

1.2. Rumusan Masalah

Berbagai faktor mempengaruhi kinerja bank sampah, tetapi dalam penelitian ini dibatasi pada faktor kinerja pengelola bank sampah, komitmen organisasi, reward, dan kepuasan kerja. Permasalahan dalam manajemen bank sampah di Kabupaten Demak yaitu kinerja bank sampah yang sudah terbentuk belum berjalan sesuai yang diharapkan. Bank sampah yang sudah terbentuk di Kabupaten Demak hingga pertengahan tahun 2019 belum mengalami peningkatan yang signifikan. Bank sampah yang sudah terbentuk belum mampu mengurangi sampah secara signifikan. Kondisi tersebut diduga karena kinerja pengelola bank sampah yang masih tergolong rendah. Kinerja pengelola bank sampah masih rendah disebabkan karena kepuasan kerja pengelola yang juga masih rendah. Pengelola bank sampah tersebut belum merasa puas karena komitmen organisasi dan *reward* yang diberikan oleh bank sampah belum memenuhi harapan. Berdasarkan hal tersebut, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak ?
- 2) Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak?
- 3) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak ?

- 4) Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kinerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak ?
- 5) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak?
- 6) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak ?
- 7) Apakah ada pengaruh *reward* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak ?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan

- 1) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak;
- 2) Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak;
- 3) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak;
- 4) Menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak;
- 5) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak;
- 6) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak;

7) Menganalisis pengaruh *reward* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pengelola bank sampah di Kabupaten Demak.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ita Solikah (2016) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan reward terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi reward yang diberikan kepada karyawan sekolah sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu manajemen sumberdaya manusia dan dapat menjadi referensi penelitian bagi para peneliti selanjutnya, khususnya terhadap aspek-aspek yang belum dapat diungkap dalam penelitian ini.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Demak dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja pengelola bank sampah dalam melakukan pengurangan sampah dengan menerapkan *reduce, reuse* dan *recycle*. Bagi penulis untuk mengembangkan diri dalam proses berpikir ilmiah sebagai wujud penerapan manajemen sumberdaya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas dan kinerja sumberdaya manusia dalam mengelola bank sampah.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam variabel eksogen dan endogen ruang lingkup penelitian meliputi:

1. Responden

Dalam responden susunan pengurus pengelola bank sampah adalah sebagai berikut:

- a. Ketua
- b. Sekretaris
- c. Bendahara

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bank sampah yaitu Bank Sampah di Kabupaten Demak.

3. Data

Data pengelola bank sampah tahun 2019 meliputi sekolah adiwiyata, Desa Proklam (Program Kampung Iklim) dan Desa LBS (Desa yang berlingkungan bersih dan sehat).

4. Uji Penelitian

Penelitian dilakukan selama tiga bulan setelah proposal disetujui.

