

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam membangun Ibu Kota bertujuan untuk memperoleh kesuksesan baik dilihat dari konteks pemeliharaan sarana dan prasarana seperti kebersihan dan pembenahaan bantaran kali di setiap wilayah yang sangat mengandalkan sumber daya manusia yang berpotensi dan memiliki dedikasi yang tinggi. Dengan itu Manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan untuk menyiapkan dan membawa petugas yang pantas dan lebih baik kedalam organisasi dan menemukan kebutuhan dan harapannya.

Kepuasan kerja secara umum adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya didalam suatu organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek seperti aspek lingkungan kerja, motivasi ataupun kepemimpinan. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan dengan demikian produktivitas dan hasil kerja petugas akan meningkat secara optimal.

Menurunnya tingkat kepuasan kerja para petugas UPK (Unit Pengelola Kebersihan) salah satunya karena Lingkungan kerja, secara teori menurut Isyandi (Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja fisik yang terjadi di UPK Kecamatan Cakung yaitu jika petugas menemukan binatang yang berbahaya contohnya seperti ular yang berukuran besar. Selain itu air kotor yang berasal dari limbah pabrik ataupun rumah tangga dapat menimbulkan penyakit kulit yang juga bisa menghambat pekerjaan para petugas UPK. Sedangkan lingkungan

kerja non-fisik yang terjadi di UPK Kecamatan Cakung seperti saling bersaing untuk merebutkan sebuah jabatan contohnya saling menginginkan untuk menjadi kepala regu. Masalah-masalah tersebut membuat petugas UPK Badan Air menjadi iri hati dan kepuasan kerja yang sudah mereka miliki menjadi menurun. Serta dapat menimbulkan hilangnya komitmen dari para petugas untuk membuat Jakarta lebih baik dari segi kebersihan dan kerapihan.

Setiap perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan semangat kerja. Menurut Siagian (2011: 89), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sedangkan motivasi yang terjadi di UPK Badan Air kecamatan Cakung yaitu system kontrak yang hanya 12 bulan dan tidak adanya jenjang karir yang di dapat oleh petugas. Masalah tersebut dapat mengakibatkan motivasi para petugas menurun karena tidak adanya kepastian yang didapat atas peraturan kontrak 12 bulan tersebut dan membuat resah petugas atas nasib mereka kedepannya.

Menurut Hasibuan (2013), kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pemimpin merupakan sosok yang memiliki suatu program yang menggunakan cara atau gaya tertentu untuk mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi anggota dalam perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang terjadi di UPK Kecamatan cakung yaitu pemimpin kurang mereview dan evaluasi karyawannya contoh jika ada salah satu karyawan yang melakukan kesalahan pemimpin enggan untuk menegur karna mengharapkan karyawan tersebut akan menyadari kesalahan itu dengan sendirinya. Karena yang seharusnya dilakukan oleh pemimpin itu jika ada karyawan yang melakukan kesalahan ia harus menegurnya agar karyawan tersebut bisa mengevaluasi dimana letak kasalahan mereka.

Dengan jumlah petugas kebersihan yang banyak yaitu sebesar 210, tidak semua petugas bekerja dengan profesional. Maka diadakan sistem kontrak 12 bulan yang ditujukan mengevaluasi kinerja petugas. Dengan sistem itu petugas yang kinerjanya dianggap buruk tidak diperpanjang kontraknya. Ini akan menjadi keresahan bagi para petugas serta akan menurunkan kepuasan kerja yang sudah dimiliki sebelumnya. Karena Dengan adanya petugas yang diberhentikan tersebut menjadi ketakutan tersendiri terhadap komitmen bagi para petugas.

UPK Badan yang dimiliki oleh Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta untuk menempuh tujuan terciptanya Jakarta yang lebih baik lagi terutama dari segi kebersihan kali maupun banatran kali. Didalam melaksanakan tugasnya, para petugas juga memiliki masalah pada pekerjaannya. Adanya gangguan - gangguan pada petugas ini dapat menimbulkan masalah, seperti tidak adanya semangat kerja pada petugas yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja. Tuntutan profesionalitas dan beban pekerjaan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan – tekanan yang harus dihadapi oleh petugas. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang timbul dari masalah ini dapat merugikan diri petugas itu sendiri, dinas yang terkait dan warga sekita.

Dengan keseharian yang sulit dengan beban kerja itu akan menimbulkan penurunan kepuasan kerja dan yang dikhawatirkan kinerja para petugas juga menurun dan tidak maksimal yang akan berdampak kebersihan dan kerapihan Jakarta yang saat ini sedang dilakukan terganggu atau bahkan terhenti.

Berdasarkan uraian diatas, maka saya tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada (Unit Pengelola Kebersihan (UPK) Badan Air Dinas Lingkungan Hidup kecamatan Cakung Jakarta Timur).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada petugas UPK Badan Air?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada petugas UPK Badan Air?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada petugas UPK Badan Air?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petugas UPK Badan Air
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja petugas UPK Badan Air
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja petugas UPK Badan Air

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap petugas UPK Badan Air di wilayah kecamatan Cakung melalui kepuasan petugas yang lebih baik.

2. Bagi Regulator

Kebersihan Pemprov DKI Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan para petugas dan komitmen yang lebih baik.