

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sampah merupakan salah satu permasalahan yang belum terselesaikan dengan baik, khususnya di berbagai daerah di Indonesia. Jumlah sampah terus meningkat di setiap tahunnya. Kesadaran pemerintah dan masyarakat akan sampah harus ditingkatkan agar terlepas dari permasalahan sampah. Untuk Jakarta sendiri, sampah yang dihasilkan sekitar 6.000 hingga 6.500 ton perhari. Sampah yang dihasilkan Indonesia secara keseluruhan mencapai 175.000 ton per hari atau 0,7 kilogram per orang. Sayangnya, pada tahun 2014, data statistik sampah di Indonesia mencatat bahwa Indonesia menduduki negara penghasil sampah plastik kedua terbesar di dunia setelah Cina. Ini menjadi masalah serius ketika permasalahan ini belum mencapai titik terang. Jumlah sampah di Indonesia akan terus meningkat jika penanganan sampah belum serius. Diprediksikan, pada tahun 2019 sampah di Indonesia akan menyentuh 67,1 juta ton sampah per tahun<sup>1</sup>.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat berjalan, bahkan di beberapa perusahaan sumber daya manusia yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dianggap sebagai aset dari perusahaan.

---

<sup>1</sup>Geotimes “2019, Produksi Sampah di Indonesia 67,1 Juta Ton Sampah Per Tahun” (Online), tersedia di WWW: <http://geotimes.co.id/2019-produksi-sampah-di-indonesia-671-juta-ton-sampah-per-tahun/>, (14 Maret 2016).

Kinerja dari suatu perusahaan dapat diukur melalui sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk dapat melaksanakan tanggungjawab dan tugasnya dengan benar. Karena itulah setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusianya dengan berbagai cara seperti meningkatkan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri atau memperhatikan faktor faktor yang menjadi pendukung kinerja karyawan.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dari karyawan itu sendiri, Karyawan yang termotivasi untuk bekerja akan mengerahkan segala kemampuannya untuk dapat bekerja dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi hanya akan bekerja secukupnya saja untuk memenuhi kewajibannya kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal.

Faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan bagi karyawan guna menyelaraskan sikap pribadi dengan kebutuhan, prioritas atau tujuan organisasi. Oleh karena itu karyawan dibina untuk memiliki loyalitas dan tanggung jawab dalam bekerja agar bisa bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Suku Dinas Kebersihan Jakarta Timur adalah sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan usaha penanggulangan kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan Pergub No.226 tahun 2014 tugas pokok

Suku Dinas kebersihan Jakarta Timur adalah melaksanakan usaha penanggulangan kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur dalam rangka terciptanya lingkungan yang bersih, tertib, indah dan sehat.

**Tabel 1.1 Hasil Pra Riset**

NO	Indikator Kinerja Karyawan	Persentase (Jumlah Karyawan)
1	Motivasi Kerja	35%
2	Komitmen Organisasi	35%
3	Fasilitas	10%
4	Lingkungan Kerja	10%
5	Budaya Organisasi	5%
6	Kepuasan Kerja	5%

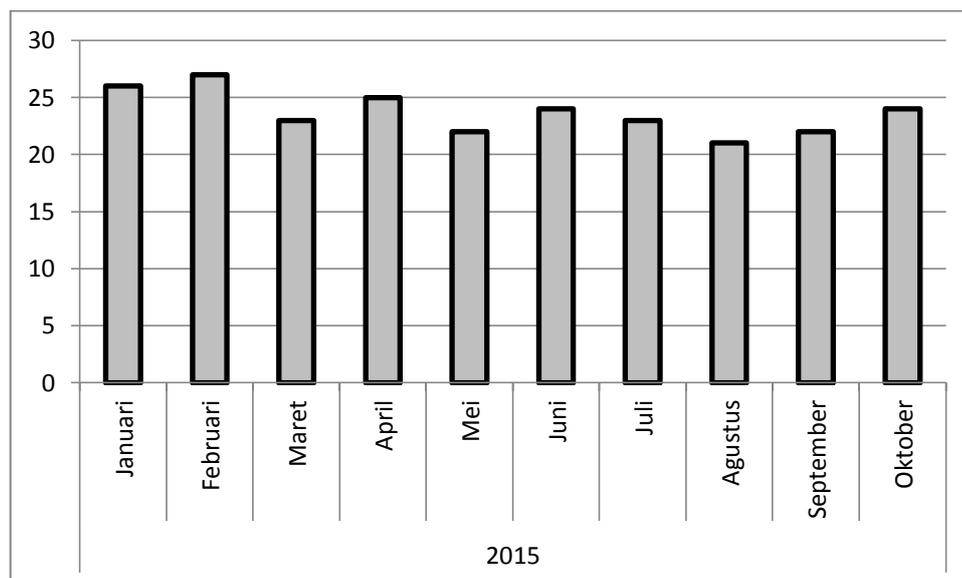
Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Penelitian dilakukan dikantor Suku Dinas kebersihan wilayah Kecamatan Cipayung Jakarta Timur terhadap 20 karyawan. Salah satu indikasi yang membuat kinerja karyawan dikantor Suku Dinas kebersihan Kecamatan Cipayung kurang memadai adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pra riset pada karyawan yang menjadi pekerja yang ada di suku dinas kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Karyawan dengan usia lanjut lebih memerlukan jaminan kesehatan dan keamanan yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja dikarenakan mereka menjadi lebih mementingkan kebutuhan akan kesehatan dan kebutuhan jasmani mereka dalam bekerja. Motivasi kerja menjadi titik temu antara faktor-faktor yang disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan individu yang diselaraskan dengan kebutuhan, keinginan serta tujuan organisasi. .

Pernmasalahan dalam hal kinerja karyawan tidak hanya dari kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini juga berhubungan dengan komitmen yang dimiliki oleh karyawan. komitmen yang baik sangat diperlukan sebagai tanggungjawab, loyalitas serta kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan.

Tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja dapat mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan. Bila dilihat dari jumlah absensi karyawan yang berjumlah lebih dari 77 orang. Hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan dan kurangnya tanggungjawab yang berhubungan dengan rendahnya komitmen dari karyawan.



**Gambar 1.1 Data absensi karyawan**

Sumber: Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Ciipayung Jakarta Timur (2015)

Data yang diperoleh menunjukkan minimnya komitmen yang dimiliki karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan komitmen

organisasi memang memiliki kaitan yang erat dalam permasalahan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen yang di jalankan dengan baik dan benar akan menumbuhkan sikap tanggung jawab serta peningkatam kinerja yang tinggi pada karyawan. Bila dilihat dari aspek-aspek yang ada, perencanaan dalam pembagian tugas secara efektif dapat didorong dengan pemberian motivasi kerja dan penegasan komitmen organisasi yang baik dan benar guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut beberapa pekerja hubungan sosial dan kenyamanan lingkungan kerja juga perlu ditingkatkan dan diperhatikan. Hal-hal tersebut diduga berdampak turunya motivasi kerja serta komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul:

**"Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur )".**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikansebelumnya maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur?

2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur?
4. Apakah Motivasi terjadinya komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui deskripsi motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, dan semakin menguatkan pemahaman peneliti akan ilmu di bidang studi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu karya potensial yang dapat dijadikan bahan referensi sekaligus bahan pembelajaran yang bermanfaat bagi Universitas Negeri Jakarta. Khususnya untuk program studi manajemen, konsentrasi sumber daya manusia.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan bidang Manajemen sumber daya manusia.