

EKSPLORASI DAMPAK KEBIJAKAN
KOMPENSASI DAN KONDISI KERJA
TERHADAP KINERJA DAN KEHADIRAN
PEKERJA PENGUMPUL SAMPAH DI
DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN NIAS UTARA

By MARLINES NAZARA

**EKSPLORASI DAMPAK KEBIJAKAN ²² KOMPENSASI DAN KONDISI
KERJA TERHADAP KINERJA ³ DAN KEHADIRAN PEKERJA
PENGUMPUL SAMPAH ³ DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN NIAS UTARA**

SKRIPSI



OLEH :

MARLINES NAZARA

2320314

**¹⁸¹ PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur keberhasilan organisasi. Pegawai atau karyawan, sebagai individu yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan, berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi, loyalitas dan kecintaan terhadap pekerjaan mereka. Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dibentuk sebagai respons terhadap kebutuhan akan lembaga yang fokus pada perlindungan, pengelolaan, dan pemantauan lingkungan hidup di wilayah kabupaten tersebut.

Pembentukan dipicu oleh perkembangan industri, pertanian, atau pariwisata yang meningkat dan memerlukan pengaturan lingkungan yang lebih ketat. Faktor lingkungan yang unik untuk Kabupaten Nias Utara, seperti geografi, iklim, sumber daya alam, dan tantangan lingkungan lainnya, telah mempengaruhi pembentukan lembaga ini. Misalnya, masalah limbah rumah tangga atau limbah kantoran / sekolah dapat menjadi fokus dari institusi ini.

Selain itu juga fokus utama Kantor Dinas Lingkungan Hidup yaitu untuk memberdayakan dan meningkatkan pekerja pengumpul sampah. Ini bisa dilakukan melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan bantuan teknis untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam pengelolaan sampah dan perlindungan lingkungan. Kantor Dinas Lingkungan Hidup berusaha untuk mengembangkan dan menerapkan praktik pengelolaan dan pengumpulan sampah yang berkelanjutan di wilayah Kabupaten Nias Utara. Ini bisa meliputi promosi daur ulang, pengurangan limbah, pengelolaan sampah organik, dan upaya-upaya lainnya untuk mengurangi dampak negatif dari limbah terhadap lingkungan. Pekerja pengumpul sampah adalah individu yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan sampah dari tempat-tempat yang telah ditentukan, seperti rumah-rumah atau kontainer, sekolah, perkantoran atau tempat umum lainnya. Pekerja pengumpul sampah

umumnya menggunakan perlengkapan perlindungan seperti sarung tangan dan sepatu pelindung untuk melindungi diri dari cedera dan kontaminasi. Mereka juga menggunakan alat bantu seperti keranjang, tong sampah atau truk sampah untuk mengumpulkan sampah dan membawanya ke tempat pembuangan akhir atau tempat pemrosesan sampah.

Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, terdapat dua jenis pegawai: Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang umumnya bertugas di kantor dan pegawai honorer yang terlibat langsung dalam kegiatan pengumpulan sampah. Dinas ini menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia dan infrastruktur yang berdampak signifikan terhadap kinerja, khususnya pekerja pengumpul sampah honorer.

Pegawai honorer menerima gaji sebesar Rp 1.000.000, jauh di bawah Upah Minimum Regional (UMR), situasi yang tidak hanya mengurangi motivasi kerja mereka tetapi juga memicu sikap kerja yang kurang maksimal dan tidak bertanggung jawab. Terdapat juga disparitas dalam kompensasi antara pegawai honorer yang bekerja di kantor dengan mereka yang bekerja di lapangan, menciptakan perasaan ketidakadilan dan diskriminasi, yang berpengaruh pada moral dan kohesi tim.

Masalah lain yang dihadapi termasuk pemotongan gaji karena ketidakhadiran dan keterlambatan dalam pembayaran gaji, yang menambah beban finansial dan menurunkan semangat para pekerja dalam menjalankan tugas pengumpulan sampah. Pekerja pengumpul sampah juga menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara efisien karena kekurangan alat pengumpul sampah dan tong sampah yang tidak memadai, yang tidak hanya memperlambat proses pengumpulan tetapi juga meningkatkan risiko sampah tidak terkelola dengan baik.

Keluhan dari masyarakat tentang sampah rumah tangga yang tidak diambil menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan masyarakat dan layanan yang diberikan, seringkali dikaitkan dengan masalah di atas yang mempengaruhi kemampuan pekerja dalam memenuhi tugasnya. Ini menunjukkan adanya masalah serius dalam manajemen sumber daya manusia dan fasilitas, yang membutuhkan perhatian dan penanganan yang

cepat dan tepat dari pihak manajemen Dinas Lingkungan Hidup. Evaluasi dan intervensi komprehensif diperlukan untuk mencari solusi yang akan memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan keadilan dalam kompensasi, dan memastikan ketersediaan sarana pendukung yang memadai bagi pekerja pengumpul sampah agar layanan pengelolaan sampah dapat berjalan efektif dan memuaskan.

Dalam konteks pekerja pengumpul sampah, yang memegang peranan penting dalam menjaga kebersihan lingkungan, pemahaman ini menjadi semakin penting. Mereka menjadi contoh nyata yang membantu menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan serta menjaga kesehatan masyarakat. Pekerjaan ini, meskipun krusial, seringkali dianggap kurang dihargai dan dikaitkan dengan risiko tinggi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana kebijakan kompensasi dan kondisi kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kehadiran pekerja pengumpul sampah.

Menurut Dessler (2020) dan Sedarmayanti (2019:263), kompensasi mencakup bayaran dan manfaat lain yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa. Kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya memberikan pengakuan tetapi juga motivasi kepada pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Aspek-aspek kebijakan kompensasi seperti gaji, tunjangan, insentif dan manfaat lainnya berperan penting dalam pengaruhnya terhadap kinerja pekerja.

Menurut Smith dan Brown (2015) dalam teorinya tentang kompensasi, menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang pada gilirannya berdampak pada kinerja dan kehadiran pekerja. Smith dan Brown menemukan bahwa kebijakan kompensasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kehadiran pekerja. Demikian halnya dengan kondisi kerja, Jones et al, (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kondisi kerja yang memadai, termasuk aspek keselamatan dan kenyamanan, serta akses ke peralatan yang memadai, mempengaruhi penurunan tingkat absensi dan peningkatan kinerja. Kondisi kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga kesehatan fisik dan mental pekerja.

Lebih lanjut, Herzberg (dalam Jambak et al., 2023) dalam teorinya tentang motivasi menekankan bahwa kedua faktor, yaitu faktor motivasi (seperti pengakuan dan pencapaian) dan faktor higienis (seperti kondisi kerja dan kebijakan perusahaan) adalah penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Gomez-Mejia et al. (2019) dalam penelitiannya tentang pengaruh kesejahteraan pada kinerja mengindikasikan bahwa kebijakan yang mendukung kesejahteraan pekerja, termasuk kompensasi yang adil dan kondisi kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja dan kehadiran.

Penelitian ini penting karena memberikan wawasan pada aspek yang sering diabaikan, meliputi kondisi kerja dan kebijakan kompensasi untuk pekerja pengumpul sampah. Dengan memahami dampak langsung dari faktor-faktor ini terhadap kinerja dan kehadiran, penelitian ini bertujuan untuk memberika rekomendasi untuk kebijakan yang lebih adil dan efektif. Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pemangku kepentingan disektor pengelolaan limbah dan membuat kebijakan dalam merumuskan strategi yang dapat meningkatkan kehidupan pekerja serta efisiensi operasional dalam pengelolaan limbah perkotaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul judul “Eksplorasi Dampak Kebijakan Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja dan Kehadiran Pekerja Pengumpul Sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat beberapa masalah kinerja dan kehadiran pekerja pengumpul sampah di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara diantaranya sebagai berikut:

- a. Adanya pemotongan gaji karena pekerja tidak hadir di kantor.
- b. Keterlambatan dalam pembayaran gaji sehingga pekerja pengumpul sampah malas melakukan pekerjaannya.
- c. Ketidakadilan pemberian gaji kepada honorer yang bekerja di kantor dengan honorer pengumpul sampah.
- d. Masih minimnya sarana bagi pekerja pengumpul sampah.

- e. Masih adanya keluhan masyarakat karena sampah rumah tangga tidak diambil oleh pekerja pengumpul sampah.

1.3 Batasan Masalah Penelitian

Dalam sebuah penelitian, pembatasan masalah dimaksudkan untuk menggambarkan ruang kajian yang akan dibahas cakupan geografis pada suatu wilayah atau kota yang memusatkan perhatian pada pekerja pengumpul sampah. Hal ini bertujuan untuk memahami dampak kebijakan kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja dan kehadiran mereka secara khusus.

Berdasarkan uraian di atas, maka selanjutnya penulis akan menentukan batasan-batasan masalah yang sekaligus menggambarkan ruang lingkup pembahasan dan kajian penelitian yakni kompensasi, kondisi kerja, kinerja dan kehadiran pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Kesenjangan atau kondisi antara keadaan yang hendak diwujudkan dengan keadaan yang terjadi pada saat ini, itulah yang disebut masalah. Masalah sebuah penelitian adalah merupakan suatu acuan kepada seorang peneliti untuk menelusuri fakta-fakta, data serta informasi sehingga pada akhirnya dapat ditemukan suatu jawaban yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Subana (2011:59), mengemukakan mengenai pengertian masalah sebagai berikut: “Masalah adalah salah satu yang mengganjal pikiran, benak atau perbuatan kita, sehingga apabila dipecahkan bisa memberi manfaat bagi yang mengalaminya.”

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan kondisi yang dialami oleh objek penelitian, maka peneliti mencoba merumuskan masalah penelitian ini dengan rumusan:

- a. Bagaimana kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara?

- b. Bagaimana persepsi pekerja pengumpul sampah terhadap keadilan dan kecukupan kompensasi yang diterima di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja serta kehadiran mereka?
- c. Bagaimana kondisi kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja dan kehadiran mereka?
- d. Bagaimana strategi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dalam mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah untuk meningkatkan keberlanjutan dan efektivitas pengelolaan sampah?

67
1.5

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.
- b. Untuk menjelaskan persepsi pekerja pengumpul sampah terhadap keadilan dan kecukupan kompensasi yang diterima di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja serta kehadiran mereka.
- c. Untuk mengetahui kondisi kerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, dan untuk mengetahui yang mempengaruhi kinerja dan kehadiran mereka.
- d. Untuk mengetahui strategi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dalam mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah untuk meningkatkan keberlanjutan dan efektivitas pengelolaan sampah.

30

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Secara Teoritis

Mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan serta membantu menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang kesejahteraan yang mempengaruhi pekerja pengumpul sampah. Ini dapat mencakup aspek-aspek seperti tingkat pendapatan, manfaat tambahan, kondisi kerja, dan persepsi terhadap perlakuan yang adil.

1.6.2 Secara Praktis

a. Bagi pegawai

Manfaat penelitian ini bagi karyawan yaitu membantu identifikasi area-area di mana kebijakan kompensasi dan kondisi kerja dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Misalnya, jika karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan kompensasi yang adil untuk pekerjaan mereka, hasil dari studi ini dapat mendorong manajemen untuk melakukan peninjauan ulang terhadap sistem kompensasi mereka. Jika perbaikan yang diusulkan dalam kebijakan kompensasi dan kondisi kerja berhasil diimplementasikan, ini dapat menghasilkan peningkatan langsung dalam kinerja dan kehadiran karyawan. Karyawan mungkin merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

b. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Universitas Nias Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis di bangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

c. Bagi peneliti lanjutan, sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan bahan referensi khususnya pada Universitas Nias Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang ingin mengembangkan penelitian ini.

1.7. Sitematika Penulisan

Untuk dapat memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penulisan karya ilmiah dan agar hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan lebih sistematis, penulis menyusun dan mengatur karya ilmiah ini berdasarkan urutan-urutan pengkajian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan menyajikan beberapa teori-teori para ahli sebagai landasan bagi penulis untuk melakukan pengkajian dan perbandingan-perbandingan dengan kondisi yang terjadi di lokasi penelitian serta untuk membandingkan hasil penelitian dengan teori yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan beberapa hal yang secara langsung berhubungan dengan pelaksana penelitian, diantaranya adalah jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan tentang deskripsi hasil serta pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menguraikan simpulan hasil penelitian dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kompensasi

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hamali (2016) mengemukakan bahwa “kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan”. Handoko (2017) menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merujuk pada keseluruhan paket yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2015: 442), kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah

perusahaan. Umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, di mana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk nonmoneter.

Jadi kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan serta tujuan perusahaan akan tercapai. Kompensasi bisa diberikan secara langsung kepada karyawan, ataupun tidak langsung, kompensasi dapat berbentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2.1.2. Jenis –Jenis Kompensasi

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam (Priansa, D.J. 2018) adalah sebagai berikut:

21
a) **Kompensasi Langsung**

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

b) **Kompensasi Tidak Langsung**

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

c) **Insentif**

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2.1.2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi (Sinambela, 2016:225) yakni:

- a) Pengalokasian potensi manusia seefisien mungkin.
- b) Implementasi potensi manusia seefektif mungkin.
- c) Memotivasi keseimbangan serta peningkatan ekonomi.

Tujuan pemberian kompensasi dipengaruhi delapan faktor (Sinambela, 2016:225) yakni:

- a) Memperoleh pegawai berkualifikasi tinggi.
- b) Melestarikan kesediaan pegawai.
- c) Menegakkan keadilan.
- d) Penghargaan atas apa yang dilakukan.
- e) Pengawasan biaya.
- f) Menaati aturan hukum.
- g) Memfasilitasi penafsiran.
- h) Memaksimalkan efisiensi administratif.

2.1.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dan Kehadiran Pegawai

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai atas balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai pastinya mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai serta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati pegawai serta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik dan semakin meningkat. Karena kinerja pegawai menurut Wahyuni, S. (2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan kinerja dapat mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Ketika pegawai melihat hubungan langsung antara kinerja mereka dan kompensasi yang mereka terima, mereka cenderung berusaha lebih keras untuk mencapai hasil yang baik. Insentif kinerja, misalnya bonus berdasarkan pencapaian target, dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

Kompensasi yang mencakup penghargaan atau pengakuan khusus bagi pegawai dengan catatan kehadiran yang baik juga dapat berpengaruh positif. Pemberian penghargaan seperti sertifikat kehadiran yang baik, penghargaan karyawan bulanan, atau pengakuan publik dapat memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk mempertahankan kehadiran yang baik. Kompensasi yang adil juga dapat mempengaruhi tingkat kehadiran pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan penggantian yang wajar atas usaha mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk hadir secara konsisten dan mengurangi absensi yang tidak perlu. Sebaliknya, jika kompensasi tidak memadai atau tidak adil, pegawai mungkin merasa kurang termotivasi untuk hadir atau cenderung meningkatkan tingkat absensi.

Selain pemberian insentif dan penghargaan, kompensasi juga dapat mempengaruhi kehadiran pegawai melalui penenaan penalti atau sanksi. Misalnya, pemotongan gaji atau pengurangan tunjangan untuk pegawai yang sering terlambat atau absen tanpa alasan yang sah. Hal ini bertujuan untuk memberikan konsekuensi negatif bagi ketidakhadiran yang tidak diinginkan dan mendorong pegawai untuk hadir secara teratur.

³ 2.1.4. Indikator Kompensasi

Uraian indikator guna mengukur kompensasi dalam Satedjo S. & Kempa (2017) yakni:

- a) Gaji, bayaran teratur yang didistribusikan pada karyawan. Upah, bayaran yang didistribusikan pada pegawai relevan jam kerja, total produksi atau besaran pemberian pelayanan.
- b) Insentif, bayaran yang didistribusikan pada karyawan atas kinerja yang melampaui ketetapan perusahaan.

¹¹⁵ 2.2. Kondisi Kerja

2.2.1. Pengertian Kondisi Kerja

Menurut ILO (International Labour Organization) 2021, kondisi kerja mengacu pada lingkungan fisik, psikologis, sosial, dan organisasi tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Ini mencakup faktor-faktor seperti jam kerja, beban kerja, desain tempat kerja, keselamatan dan kesehatan, imbalan, dan hubungan interpersonal.

Menurut Anitha J. (2014), kondisi kerja adalah kombinasi dari berbagai aspek, termasuk keamanan fisik, lingkungan kerja, jam kerja, teknologi, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

²⁷ Kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

⁹ 2.2.2. Dimensi Kondisi Kerja

Menurut Isaken, dkk dalam ²⁵swati (2002) bahwa kondisi kerja yang kondusif meliputi beberapa dimensi seperti:

- a) Tantangan, keterlibatan dan kesungguhan.
- b) Kebebasan mengambil keputusan.

- c) Waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru.
- d) Memberi peluang untuk mencoba ide-ide baru.
- e) Tinggi rendahnya tingkat konflik.
- f) Keterlibatan dalam tukar pendapat.
- g) Kesempatan humor bercanda dan bersantai.
- h) Tingkat saling kepercayaan dan keterbukaan.
- i) Keberanian menanggung resiko/siap gagal.

7 2.2.3. Indikator Kondisi Kerja

Menurut Wibisono (2007:6-7) indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

- a) **Lingkungan Kerja**
Dimana lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi-kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain: bising, vibrasi getaran, dan Hygiene kesehatan lingkungan. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.
- b) **Tantangan Pekerjaan**
Tantangan pekerjaan merupakan kondisi pekerjaan dimana suatu pekerjaan menarik atau tidak bagi karyawan. Terdapat istilah *deprivational stress* untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial kurangnya komunikasi sosial.
- c) **Resiko Pekerjaan**
Ada jenis pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas

pantai, tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, bahkan pekerja cleaning service yang biasa menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-gedung bertingkat. Pekerjaan-pekerjaan ini sangat berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan.

2.2.4. ²³ Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya menurut Mangkunegara (2005:105) faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja, dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu kondisi kerja yang menyangkut:

a) Kondisi fisik kerja

Kondisi fisik kerja yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan dapat mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan konsentrasi pegawai. Kondisi kerja yang baik, yang mendukung kesehatan dan kenyamanan, dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

b) Kondisi psikologis kerja

Kondisi psikologis kerja misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, deadline yang ketat, kurangnya dukungan, atau konflik di tempat kerja. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, seperti kecemasan, depresi, atau burnout. Organisasi perlu menerapkan strategi untuk mengelola stres, seperti menyediakan pelatihan manajemen stres, membuat kebijakan kerja yang fleksibel, atau menyediakan akses ke layanan konseling.

c) ⁶³ kondisi temporer kerja

kondisi temporer kerja yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shif kerja. Kondisi temporer kerja merujuk pada situasi atau pengaturan kerja yang bersifat sementara atau tidak tetap. Peraturan lama kerja merupakan aturan atau kebijakan terkait dengan jam kerja dan kondisi kerja yang berlaku sebelum adanya perubahan atau pembaruan. Waktu Istirahat yaitu aturan lama mengatur jumlah dan durasi waktu istirahat, seperti jam makan siang dan waktu istirahat pendek. Tujuannya adalah untuk memastikan karyawan mendapatkan cukup waktu untuk beristirahat dan menjaga produktivitas. Shift kerja mengacu pada pengaturan jam kerja di mana karyawan bekerja dalam periode waktu yang berbeda-beda dalam satu hari atau minggu.

Menurut Agus Ahyari (2001:159) bahwa faktor-faktor yang membentuk kondisi kerja adalah kegiatan pengaturan kerja yang mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan ditempat kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan.

Faktor-faktor ini dapat saling berinteraksi dan saling memengaruhi dalam membentuk kondisi kerja yang baik. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan memperbaiki faktor-faktor ini guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan memotivasi.

2.2.5. Hubungan Kondisi Kerja dengan Kinerja dan Kehadiran Pegawai/Pekerja

Hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja dan kehadiran pegawai merupakan suatu hubungan yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Robbins dan Judge (2020), kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan berdampak positif pada kinerja dan kehadiran karyawan. Lingkungan kerja yang aman

dan mendukung seperti fasilitas fisik yang baik dan interaksi sosial yang positif meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi absensi. Karyawan yang merasa aman, nyaman, dan didukung dalam lingkungan kerja mereka cenderung lebih produktif dan hadir secara konsisten. Berikut adalah hubungan antara kondisi kerja dengan kinerja dan kehadiran pegawai/pekerja:

a) Kinerja pegawai/pekerja

Kondisi kerja yang baik, termasuk lingkungan fisik yang nyaman, budaya organisasi yang positif, kebijakan dan prosedur yang jelas, serta kesempatan pengembangan karir, dapat meningkatkan kinerja pegawai/pekerja. Ketika pegawai/pekerja merasa nyaman dan didukung di lingkungan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor seperti komunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, dan keseimbangan kerja-kehidupan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai/pekerja secara positif.

b) Kehadiran pegawai/pekerja

Kondisi kerja yang baik dapat berdampak positif terhadap kehadiran pegawai/pekerja. Ketika pegawai/pekerja merasa puas dengan kondisi kerja, mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk hadir secara teratur dan bekerja dengan konsisten. Faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, dukungan untuk keseimbangan kerja-kehidupan, dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dapat mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan yang tidak perlu. Selain itu, budaya organisasi yang positif dan penghargaan terhadap kehadiran yang baik juga dapat menjadi faktor pendorong bagi pegawai/pekerja untuk memprioritaskan kehadiran dan ketepatan waktu.

Dalam hubungan ini, penting untuk diingat bahwa kinerja dan kehadiran pegawai/pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi kerja saja. Ada faktor-faktor lain, seperti motivasi intrinsik,

kemampuan individu, faktor pribadi, dan faktor eksternal, yang juga dapat memengaruhi kinerja dan kehadiran. Namun, kondisi kerja yang baik dapat menciptakan landasan yang positif dan mendukung untuk meningkatkan kinerja dan kehadiran pegawai/pekerja.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja ialah Pencapaian seseorang dalam organisasi, relevan dengan tugasnya dan peranannya, berupaya meraih misi organisasi sesuai norma dan etika yang berlaku (Sinambela, 2016:481). Kinerja yakni serangkaian aktivitas yang melukiskan seberapa jauh pencapaian seseorang saat melaksanakan tugasnya (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kinerja yaitu tingkatan kesuksesan karyawan/kelompok saat melaksanakan tugas yang dibebankan padanya (Suhardi, 2019). Kinerja ialah perilaku orang/kelompok atas segi mutu dan volume dalam menjalani setiap kewajiban dasar dan menunjukkan peran serta fungsinya sesuai dengan tolak ukur berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang telah ditentukan oleh pihak manajemen (Hikmah, N. & Wilson, M. 2020). Relevan pendefinisian diatas, disimpulkan kinerja karyawan yakni kesuksesan karyawan saat menuntaskan pekerjaannya dengan baik.

2.3.2. Fungsi dan Tujuan Kinerja

Fungsi dan tujuan kinerja ialah (Wirawan, 2015:242) :

- a) Memberikan balikan (*feedback*), bagi pegawai mengevaluasi kinerja memberikan balikan informasi terkait baiknya saat melaksanakan tugasnya dari awal hingga akhir tahun kerja.
- b) Menyediakan sarana penentuan keputusan terkait pegawai. Apabila kinerja tidak mencukupi standar maka konsekuensi lah harus didapati. Jika kerjanya mencukupi standar maka pendistribusian promosi akan didapati.

- c) Penyediaan sarana perampingan organisasi dan pemutusan kontrak kerja. Organisasi merampingkan organisasinya beralasan merosotnya bisnis. Saat seperti inilah kerap kali terjadinya pemutusan kontrak tenaga kerja.
- d) Memotivasi pereparasian kinerja.
- e) Memotivasi kinerja terbaik, evaluasi kerja memotivasi pegawai menghindarkan penyebab berkinerja rendah.

2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan terpengaruh oleh faktor yakni (Riniwati, 2016:177):

- a) Efektivitas dan efisiensi, dinyatakan efektif bila meraih tujuan dan dinyatakan efisien bila kinerja memuaskan pendorong guna meraih tujuan.
- b) Otoritas dan jawab tanggung jawab, menyokong kinerja pegawai bisa terwujud bila pegawai mengantongi komitmen dengan perusahaannya.
- c) Disiplin, memperlihatkan keadaan pada diri pegawai atas aturan organisasi.
- d) Inisiatif, berkenaan dengan pola pikir, kreativitasan berbentuk gagasan guna menjadwalkan sesuatu terkait tujuan organisasi.

2.3.4. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator terkait kinerja karyawan yakni (Nisa et al, 2019):

- a) Kuantitas, yakni atas pemahaman karyawan terhadap akumulasi beserta hasilnya.
- b) Kualitas, yakni atas pemahaman karyawan terhadap perolehan kualitas pekerjaan.
- c) Ketepatan waktu, yakni atas pemahaman karyawan pada kegiatan yang terselesaikan.
- d) Efektifitas, pemakaian semaksimal mungkin atas potensi dan waktu yang tersedia guna meningkatkan laba.

- e) Kehadiran, tingkatan kehadiran karyawan bisa menaikkan kinerja karyawan.

2.3.5. ⁴ Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa dimensi kinerja karyawan yaitu:

- a) Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan yang akan mempengaruhi kinerjanya.

- b) Kejujuran

Kejujuran meruoakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan indikator yaitu: perbuatan dan komunikasi.

- c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan baik.

- d) Kemampuan (Hasil Kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan atau kualitas pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang dinilai mampu maka kinerjanya akan dinilai baik, demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu akan dinilai jelek.

- e) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan

dianggap memiliki nilai utama. Loyalitas seorang karyawan dapat pula dilihat dari kesetiannya bersama perusahaan dalam kondisi apapun.

f) **Kepatuhan**

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

g) **Kerja Sama**

Kerja sama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain.

h) **Kepemimpinan**

Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya. Apalagi dalam kondisi yang beragam faktor kepemimpinan inilah yang akan dijadikan komponen penilaian kerja.

i) **Prakarsa kondisi**

Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan.

2.3.6. Kinerja dalam Konteks Pekerja Pengumpul Sampah

Damanhuri dan Padmi (2019) menyatakan bahwa pengumpulan sampah dilakukan dari masing-masing sumber sampah kemudian diangkut ke tempat penampungan sementara atau ke tempat pengolahan sampah skala kawasan, atau dapat diangkut langsung menuju tempat pemrosesan akhir tanpa melakukan proses pemindahan. Menurut Bello et al. (2016), Permasalahan dalam pengumpulan sampah yang biasanya disebabkan oleh kekurangan

staf, kendaraan pengumpul yang tidak mencukupi, meningkatnya biaya hidup, dll.

Kinerja dalam konteks pekerja pengumpul sampah mengacu pada sejauh mana seorang pekerja pengumpul sampah berhasil melaksanakan tugas-tugasnya dengan efisien dan efektif. Kinerja pekerja pengumpul sampah dapat diukur berdasarkan beberapa faktor, termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, keandalan, dan keselamatan. Berikut adalah beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja pengumpul sampah:

a) Produktivitas

Produktivitas mengacu pada seberapa banyak sampah yang dapat dikumpulkan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas termasuk keterampilan dalam mengumpulkan dan memindahkan sampah dengan cepat dan efisien, penggunaan peralatan yang tepat, dan pengetahuan tentang rute pengumpulan yang efektif.

b) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan dalam konteks pekerja pengumpul sampah melibatkan pengumpulan sampah secara efisien dan teliti. Pekerja harus mampu memilah jenis sampah yang berbeda dan memastikan bahwa sampah dikumpulkan dengan cara yang tidak merusak atau mencemari lingkungan sekitar.

c) Keandalan

Keandalan adalah faktor penting dalam kinerja pekerja pengumpul sampah. Pekerja harus hadir secara teratur dan tepat waktu, serta menjalankan tugas-tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan. Keandalan yang baik membantu memastikan bahwa jadwal pengumpulan sampah dapat diandalkan oleh masyarakat dan organisasi yang terlibat.

d) Keselamatan

Kondisi kerja yang aman dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan merupakan aspek penting dalam kinerja pekerja

pengumpul sampah. Mereka harus dilengkapi dengan peralatan pelindung diri yang sesuai dan dilatih dengan baik dalam praktik keselamatan saat mengumpulkan dan memindahkan sampah yang mungkin berisiko.

169

Selain faktor-faktor di atas, penting juga untuk

mempertimbangkan faktor lingkungan, seperti kepadatan pemukiman, aksesibilitas lokasi pengumpulan sampah, dan kepatuhan masyarakat dalam membuang sampah dengan benar. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kinerja pekerja pengumpul sampah dalam menjalankan tugas mereka dengan efisien. Dalam rangka meningkatkan kinerja pekerja pengumpul sampah, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan keterampilan, penggunaan teknologi dan peralatan yang canggih, pengaturan rute pengumpulan yang efisien, serta memastikan keselamatan dan keandalan dalam menjalankan tugas. Penting juga untuk memberikan penghargaan dan motivasi kepada pekerja pengumpul sampah serta menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.4. Kehadiran Pekerja Pengumpul Sampah

114

2.4.1. Pengertian Kehadiran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, presensi adalah kehadiran. Fitrianto (2007:11) menjelaskan “presensi adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat prestasi kehadiran serta tingkat kedisiplinan dari anggota dalam suatu instansi, institusi atau perusahaan”. Presensi kehadiran karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi evaluasi kinerja karyawan serta menentukan besaran upah karyawan. Kehadiran menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam evaluasi kegiatan kinerja karyawan serta mengetahui batasan upah karyawan. Kehadiran pekerja merujuk pada keberadaan dan ketersediaan pekerja di tempat kerja selama jam kerja yang ditentukan. Pentingnya kehadiran pekerja yang baik adalah untuk menjaga kelancaran operasional

perusahaan atau organisasi, memastikan penyelesaian tugas tepat waktu, dan memenuhi kebutuhan pelanggan atau klien.

Kehadiran pekerja yang konsisten dan tepat waktu berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi. Ketika pekerja hadir, mereka dapat fokus pada tugas-tugas mereka dan memberikan hasil yang diharapkan. Sebaliknya, absensi atau ketidakhadiran yang berlebihan dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan keterlambatan atau terhentinya pekerjaan. Kehadiran yang konsisten menunjukkan kehandalan pekerja. Pekerja yang selalu hadir pada waktu yang ditentukan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Hal ini membangun kepercayaan antara manajemen dan pekerja, serta memastikan bahwa pekerja dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kehadiran pekerja juga penting dalam konteks kerja tim. Kolaborasi yang efektif membutuhkan kehadiran semua anggota tim yang relevan. Ketidakhadiran yang tidak diantisipasi atau sering dapat mengganggu dinamika tim, menghambat alur kerja, dan meningkatkan beban kerja bagi anggota tim lainnya.

Kehadiran pekerja yang baik sangat penting dalam bisnis yang berhubungan langsung dengan pelanggan. Misalnya, dalam industri jasa seperti perhotelan atau restoran, kehadiran yang konsisten dan ¹⁰¹ pelayanan yang baik merupakan faktor penting dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang positif. Pelanggan mengharapkan pelayanan yang baik dan responsif, dan kehadiran pekerja yang baik membantu memenuhi harapan tersebut. Kehadiran pekerja yang konsisten dan teratur membantu menjaga kelancaran operasional dalam perusahaan atau organisasi. Ketika pekerja hadir sesuai jadwal, manajemen dapat merencanakan dan mengatur sumber daya dengan lebih baik. Kehadiran yang tidak teratur atau absensi yang tidak terduga dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam alokasi sumber daya, mengganggu jadwal kerja, dan menghambat efisiensi operasional.

2.4.2. Jenis – Jenis Kehadiran²⁴

Menurut Joko Supriyono (2013), beberapa jenis kehadiran dapat dikategorikan berdasarkan penggunaan dan tingkat efeknya. Kehadiran dapat dibagi menjadi dua kategori luas:

- a. Absensi secara manual, yaitu Cara memperbaiki kehadiran seseorang atau kedatangan menggunakan pena dan kertas dan tanda tangan;
- b. Absensi secara non manual, yaitu Alat atau sistem elektronik, seperti penggunaan kartu barcode atau koleksi sidik jari, harus digunakan untuk menentukan keberadaan atau kedatangan seorang individu (fingerprint).

2.4.3. Dampak Kehadiran terhadap Produktivitas dan Efektivitas Organisasi

Menurut Smith et al. (2019)¹⁵ menemukan bahwa organisasi dengan tingkat kehadiran karyawan yang tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang memiliki masalah absensi. Hal ini disebabkan karena karyawan yang hadir secara teratur dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan memberikan kontribusi yang konsisten.

Sedangkan menurut Johnson (2021) menunjukkan bahwa efektivitas organisasi juga dipengaruhi oleh kehadiran karyawan. Organisasi dengan budaya kehadiran yang kuat cenderung memiliki koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi yang lebih baik antar karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁶¹

Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu kerja mereka secara efektif. Karyawan yang hadir secara teratur dapat mempertahankan fokus, memahami tugas-tugas mereka dengan baik, dan mengembangkan keahlian yang diperlukan. Kehadiran yang dapat diandalkan memfasilitasi komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi yang lebih baik di antara anggota tim. Organisasi dapat merencanakan dan

menggunakan sumber daya secara lebih efisien jika karyawan hadir secara konsisten.

Karyawan yang hadir secara teratur dapat menggunakan waktu kerja mereka secara optimal untuk menyelesaikan tugas-tugas. Ketidakhadiran atau keterlambatan dapat menghambat kelancaran proses kerja dan mengurangi waktu produktif. Karyawan yang sering absen mungkin sulit untuk mempertahankan kualitas kerja yang konsisten. Ketidakhadiran dapat mengganggu komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi dalam tim serta mengganggu kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan secara tepat waktu. Karyawan yang hadir secara teratur dapat mempertahankan kualitas kerja yang konsisten dan memberikan layanan yang baik kepada pelanggan.

2.4.4. Pengaruh Kehadiran terhadap Dinamika Tim dan Output Kerja Kolektif

Tyagi et al. (2022) menemukan bahwa tim dengan tingkat kehadiran anggota yang tinggi cenderung memiliki koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi yang lebih baik. Hal ini mendorong terciptanya sinergi antaranggota tim sehingga meningkatkan produktivitas kerja kolektif. Sedangkan menurut Williams et al. (2018) menunjukkan bahwa kehadiran anggota tim yang teratur dan tepat waktu juga berkontribusi pada pembentukan rasa saling percaya, kohesi tim, dan komitmen bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Dinamika tim yang positif ini selanjutnya berdampak pada peningkatan output kerja kolektif.

Menurut Supomo (2018) menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya yang efektif dan pendekatan yang seimbang terhadap layanan kesehatan. Prinsip-prinsip ini sangat penting dalam menumbuhkan dinamika tim yang sehat, karena prinsip-prinsip ini memastikan bahwa sumber daya tim digunakan secara efisien dan

aktivitas tim tidak menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan.

Kehadiran anggota tim yang konsisten dan aktif sangat mendukung dinamika tim yang sehat, meningkatkan kolaborasi, koordinasi, dan pemecahan masalah bersama. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada output kerja kolektif yang dihasilkan, baik dari segi kualitas, inovasi, maupun efektivitas. Oleh karena itu, manajemen kehadiran anggota tim merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan untuk mengoptimalkan dinamika tim dan output kerja kolektif. Kehadiran fisik anggota tim memfasilitasi komunikasi dan interaksi langsung yang lebih efektif. Anggota tim yang hadir secara konsisten cenderung memiliki rasa memiliki dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan tim. Kehadiran memungkinkan pembagian peran dan tanggung jawab yang lebih jelas dan efektif di dalam tim. Anggota yang hadir dapat dengan mudah mengkoordinasikan tugas-tugas dan saling membantu.

2.5. Penelitian Terdahulu

Dalam rangka memperkuat kerangka teoretis dan metodologis penelitian ini, dilakukan pengkajian mendalam terhadap literatur yang relevan, termasuk penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan oleh para peneliti dalam bidang yang sama atau terkait.

Terhadap penelitian-penelitian terdahulu ini menjadi penting untuk memposisikan penelitian ini dalam konteks akademis yang lebih luas, memungkinkan peneliti untuk mendefinisikan dengan jelas kontribusi unik yang diharapkan dari penelitian ini. Dengan demikian, pemosisian ini penting untuk membedakan pendekatan yang diambil dalam penelitian ini dari pendekatan yang telah dijalankan oleh peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, berikut ini akan disajikan ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman topik yang sedang diteliti. Ringkasan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Jaka Santosa (2019)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta Dengan jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 33 orang karyawan pada bagian Marketing. Model skala digunakan adalah Skala Likert. Pengujian validitas dan uji realibilitas adalah dengan teknik <i>Alphas Cronbach</i> . Uji statistic yang dilakukan meliputi: Uji Validitas, Uji Reabilitas, Anaisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.0	Penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi finansial dan non-finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Pemberian kompensasi yang baik, baik secara finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 67,2 % artinya kemampuan kinerja karyawan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta dipengaruhi oleh Kompensasi, sisanya 32,8% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian seperti motivasi, jenjang karir, pelatihan, kondisi

	56		12	lingkungan kerja lain-lain.
2	Asmayana (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar	Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2014:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut: "Metode Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.	14 Dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS relase 22, uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 19,051 + 0,263 X$ jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3	Achmadi, Mashur Razak, Suriyanto (2023)	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng	10 Pendekatan penelitian ini menggunakan suatu bentuk pendekatan dengan metode kuantitatif, yaitu suatu metode yang menggunakan angka-angka yang dikelola menjadi informasi. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi untuk mengetahui	10 Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square yang diperoleh sebesar 0,478. Hal ini menjelaskan bahwa sebesar 47,8% Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas

			<p>hubungan antara variable indenpenden dengan variabel dependen.</p>	<p>10</p> <p>Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 52,2% Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar dari variabel yang diteliti.</p>
4	<p>Sara Romatua Sinaga, (2021)</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Unit Dipo Lokomotif PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara yang berjumlah 36 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh atau Sensus.</p>	<p>Dari tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut: Nilai signifikan X_1 sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara, dengan</p>

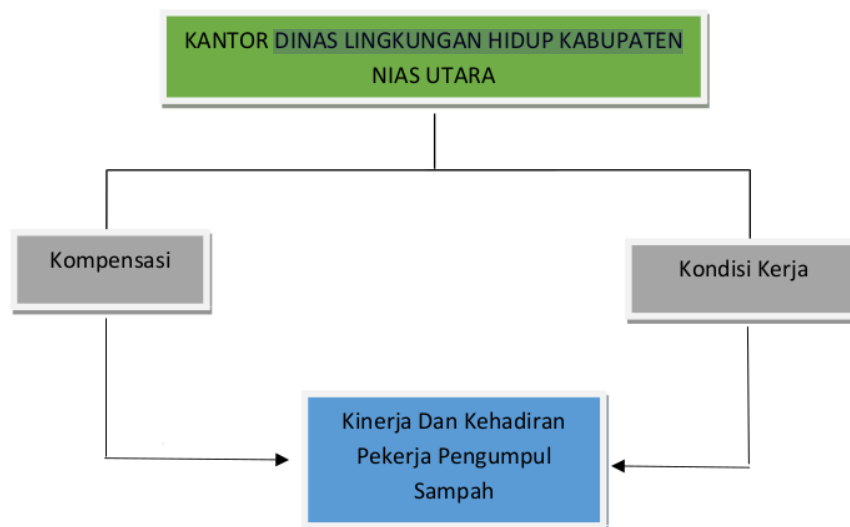
				<p>demikian hipotesis diterima. Nilai signifikan X^2 sebesar $0,015 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara dengan demikian hipotesis diterima. Nilai signifikan X^3 sebesar $0,046 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara, dengan demikian hipotesis diterima.</p>
--	--	--	--	---

2.3. Kerangka Berpikir

² Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara merupakan institusi yang berperan dalam manajemen dan pengelolaan sampah di wilayah tersebut. Sebagai lembaga pemerintah, kanor ini bertanggungjawab atas kebijakan dan operasional yang mempengaruhi pekerja pengumpul sampah. Peran penting pekerja pengumpul sampah dalam sistem pengelolaan sampah kota. Tantangan yang dihadapi pekerja pengumpul sampah terkait kompensasi dan kondisi kerja. Pentingnya memahami dampak kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja dan kehadiran pekerja.

Kebijakan kompensasi mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan bonus yang diberikan kepada pekerja. Kebijakan kompensasi yang adil dan memadai dapat memotivasi pekerja, meningkatkan kinerja dan kehadiran pekerja. Kondisi kerja meliputi lingkungan kerja, sarana prasara dan peralatan kerja. Kondisi kerja yang baik dapat mempengaruhi motivasi, kesehatan dan keselamatan pekerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja dan kehadiran. Kinerja dan kehadiran merupakan output atau hasil yang diharapkan dari pengelolaan kompensasi dan kondisi kerja yang efektif . Berikut bagan kerangka berpikir yaitu sebagai berikut

Gambar 2.1



⁹ Sumber : Olahan peneliti, 2024

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Kajian utama penelitian kualitatif adalah fenomena atau kejadian yang berlangsung dalam suatu situasi sosial tertentu. Peneliti harus terjun langsung ke lapangan untuk membaca, memahami dan mempelajari situasi. Penelitian dilakukan ketika proses interaksi sedang berlangsung secara alami ditempat kejadian. Kegiatan peneliti adalah mengamati, mencatat, bertanya dan menggali sumber yang erat hubungannya dengan peristiwa yang sedang terjadi saat itu. Untuk itu, sebaiknya peneliti menggunakan alat bantu perekam semua kejadian. Hasil-hasil yang diperoleh pada saat itu harus segera disusun, dikelompokkan, dan diberikan kode. Apa yang diamati pada dasarnya tidak lepas dari konteks lingkungan dimana tingkah laku berlangsung.

Kemudian, pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif kualitatif adalah pendekatan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penulisan misalnya kesejahteraan yang mempengaruhi pekerja pengumpul sampah yang mencakup seperti tingkat pendapatan, manfaat tambahan, kondisi kerja, dan persepsi terhadap perlakuan yang adil.

80

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk melaksanakan penelitian ini yaitu di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Alamat Jl. Berua, Desa Lolofaoso, Kecamatan Lotu, Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut:

57

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

Jadwal												
Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt
	2023	2023	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Pengajuan judul dan pengisian outline												
Penyusunan proposal												
Konsultasi kepada dosen pembimbing												
Pendaftaran seminar												
Persiapan seminar												
Ujian seminar												
Revisi ujian seminar												
Meneliti di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Nias Utara												

Penulisan skripsi							
Bimbingan skripsi							

Sumber : Olahan Peneliti, 2024

3.3. Sumber Data

Menurut Creswell (2023), sumber data kualitatif adalah segala bentuk data yang tidak dapat dikuantifikasi, seperti narasi, observasi, atau dokumen yang menyediakan informasi mendalam tentang pengalaman, perilaku, dan perspektif manusia. Sumber data juga merupakan tempat atau asal mula data diperoleh. Sumber data dapat berupa benda, orang, atau dokumen yang dapat memberikan informasi atau data yang dibutuhkan dalam penelitian. Manfaat sumber data dapat memperoleh data yang valid dan reliabel untuk menjawab pertanyaan penelitian, menghasilkan analisis dan kesimpulan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, membantu peneliti dalam memahami fenomena atau masalah yang diteliti secara mendalam serta memperkuat argumen dan temuan penelitian melalui data yang objektif. Jenis – jenis sumber data yaitu sebagai berikut:

3.3.1. Data Primer

Menurut Saldaña (2018), data primer adalah “data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri melalui berbagai teknik, seperti wawancara, observasi, atau eksperimen, untuk menjawab pertanyaan penelitian.” Data primer dari penelitian ini terdiri dari observasi dan wawancara. Peneliti akan melakukan observasi kelapangan dan melakukan wawancara kepada informan penelitian. Dalam penelitian ini data primernya adalah data yang diperoleh secara langsung. Berikut beberapa informan penelitian yaitu Pimpinan atau Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara sebagai informan kunci, Pegawai Non-Pekerja Pengumpul Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara sebagai informan utama, pekerja pengumpul sampah sebagai informan tambahan dan masyarakat sebagai informan pendukung.

3.3.2. Data Sekunder

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber. Dikatakan tidak langsung karena data diperoleh melalui perantara, yaitu bisa lewat orang lain, ataupun lewat dokumen. Data ini sebagai data pelengkap seperti dokumentasi, foto, dan laporan-laporan yang tersedia.

3.4. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data/informasi yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan penelitian, serta untuk proses melakukan analisis dan pengambilan kesimpulan dalam melakukan penelitian. Warmansyah, J. (2020) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan di lingkungan alami, dan bahwa metode pengumpulan data yang paling penting adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

3.1.1. Observasi

Patton (2015) menegaskan bahwa observasi merupakan metode pengumpulan data esensial dalam penelitian kualitatif. Observasi biasanya digunakan untuk menelusuri atau mencari tahu suatu hal dari sebuah fenomena yang ada. Observasi biasanya dilakukan untuk meninjau, mengawasi, dan meneliti suatu objek, sehingga mendapat data yang sifatnya valid. Selain itu, observasi juga kerap diartikan sebagai kegiatan pengamatan yang dilakukan manusia pada objek terkecil di dalam kehidupan, sehingga intinya observasi ini mengkaji peristiwa atau aktivitas tertentu.

Berdasarkan pengetahuan dan penemuan dari pengamatan yang dilakukan, informasi yang didapatkan dari hasil observasi tersebut kemudian akan sangat berguna untuk penelitian lanjutan. Biasanya hasil atau informasi yang didapat dari observasi ini

merupakan fakta yang bersifat objektif dan bisa dipertanggungjawabkan.

3.1.2. Wawancara

Menurut Abubakar, H. R. I. (2021) wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan keterangan lisan secara bercakap-cakap dan bertatap muka dengan dapat memberikan keterangan dan informasi yang diperlukan. Wawancara merupakan salah satu teknik yang sering digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dari seseorang atau kelompok orang. Wawancara dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, dan dapat dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang yang disebut *interviewer*.

Wawancara banyak digunakan dalam berbagai situasi, seperti dalam proses rekrutmen kerja, penelitian, atau studi kasus. Tujuan dari wawancara bisa bermacam-macam, misalnya untuk mengetahui latar belakang seseorang, mengklarifikasi informasi yang telah diperoleh sebelumnya, atau untuk mengetahui pandangan atau pendapat seseorang tentang suatu hal. Dalam proses wawancara, *interviewer* bertugas untuk menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan tersebut harus disusun dengan baik agar dapat mengungkap informasi yang diinginkan dan tidak menyinggung perasaan atau kepentingan responden.

3.1.3. Dokumentasi

Menurut Sidiq, U., et., al (2019) dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencermati dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau orang lain untuk penelitian. Dokumentasi adalah bentuk kegiatan atau proses sistematis dalam melakukan pencarian, pemakaian, penyelidikan, penghimpunan, penyediaan dokumen untuk memperoleh pengetahuan, keterangan, serta bukti, dan menyebarkannya kepada pihak yang berkepentingan. Sedangkan pengertian dokumentasi

dalam penelitian adalah dokumen yang menyajikan informasi tentang hasil penelitian yang asli atau langsung dari sumbernya.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan pembentukan abstraksi berdasarkan bagian-bagian yang telah dikumpulkan, kemudian dikelompokkan agar mendapatkan pengaturan data secara sistematis. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Huberman dan Miles dalam buku Hartono (2018:49) menawarkan bentuk analisis data melalui tiga alur aktivitas antara reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi data. Untuk lebih jelasnya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.5.1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Ahmad, A., & Muslimah, M. (2021) menjelaskan reduksi data sebagai kegiatan merangkum, memilih hal-hal yang penting, memfokuskan pada hal-hal yang relevan dengan topik penelitian, menemukan tema dan pola, dan pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah proses pengumpulan data selanjutnya. Dalam proses mereduksi data, arahan akan diberikan oleh tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai. Selain itu, reduksi data memerlukan pemikiran kritis dan kedalaman wawasan yang tinggi.

Reduksi data merupakan proses menyeleksi, memfokuskan, abstraksi, serta mentransformasikan data dalam bentuk catatan. Data yang diperoleh sifatnya sangat luas dan kaya dengan berbagai informasi, maka harus direduksi dengan cara membuat kode atau kategori dari data tersebut. Dalam hal ini, data yang diperoleh dari lapangan, kemudian peneliti mereduksi sesuai dengan data yang relevan dengan penelitian ini.

3.5.2. Penyajian Data (*Data Display*)

Menurut Miles et al., (1994) penyajian data adalah "sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan". Penyajian data merupakan tahap untuk menyajikan data secara sistematis

berdasarkan kategori dalam tahap reduksi data. Data disusun secara sistematis dengan diberi konteks dan naratif sehingga menjadi dasar untuk membangun argumentasi.

Dalam hal ini, data atau informasi yang diperoleh dari lapangan, peneliti mengklasifikasikan ke dalam sebuah tabel dengan tujuan agar peneliti lebih mudah untuk menganalisis dan mengetahui kebijakan kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja dan kehadiran pekerja pengumpul sampah di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

52

3.5.3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (Conclusion/Verification)

Menurut Miles et al. (2014), penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah langkah terakhir dalam analisis data yang dilakukan setelah proses reduksi dan penyajian data. Pada tahap ini, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memverifikasi kesimpulan tersebut dengan bukti yang ditemukan di lapangan. Hal ini mencakup pengecekan ulang terhadap data dan temuan untuk memastikan bahwa kesimpulan yang diambil valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kegiatan verifikasi dan kesimpulan merupakan tahap untuk menemukan kejelasan dan pemahaman terhadap persoalan yang diteliti. Menafsirkan dan menetapkan hubungan antara kategori data untuk dapat menjawab permasalahan penelitian. Dalam hal ini, peneliti menyimpulkan hasil analisis yang dilakukan setelah data yang dibutuhkan telah diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan Bupati yang tercantum pada Undang-undang Nomor 7 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Nias Utara.

Berdasarkan peraturan Bupati Nias Utara Nomor 40 tahun 2016 tentang susunan organisasi dan tata kerja perangkat daerah Kabupaten Nias Utara, sebagaimana telah di ubah beberapa kali terakhir dengan peraturan Bupati Nias Utara Nomor 1 Tahun 2020 tentang perubahan kedua atas peraturan Bupati Nias Utara Nomor 40 Tahun 2016 tentang susunan dan tata kerja perangkat daerah Kabupaten Nias Utara tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan sehingga perlu di ubah. Pemerintah daerah merupakan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut Asas Otonomi dan tugas pembantuan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Perangkat daerah Kabupaten merupakan unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan yang terdiri dari Sekretaris Daerah, Sekretaris Dewan Perwakilan Daerah, Inspektorat, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah dalam bentuk badan atau kantor, Satuan RSUD, Kecamatan dan Kelurahan.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

a. Visi :

TERWUJUDNYA LINGKUNGAN HIDUP YANG BERSIH DAN SEHAT

b. Misi :

1) Mewujudkan peningkatan kualitas lingkungan dalam rangka pelestarian fungsi lingkungan hidup dengan mengikutsertakan

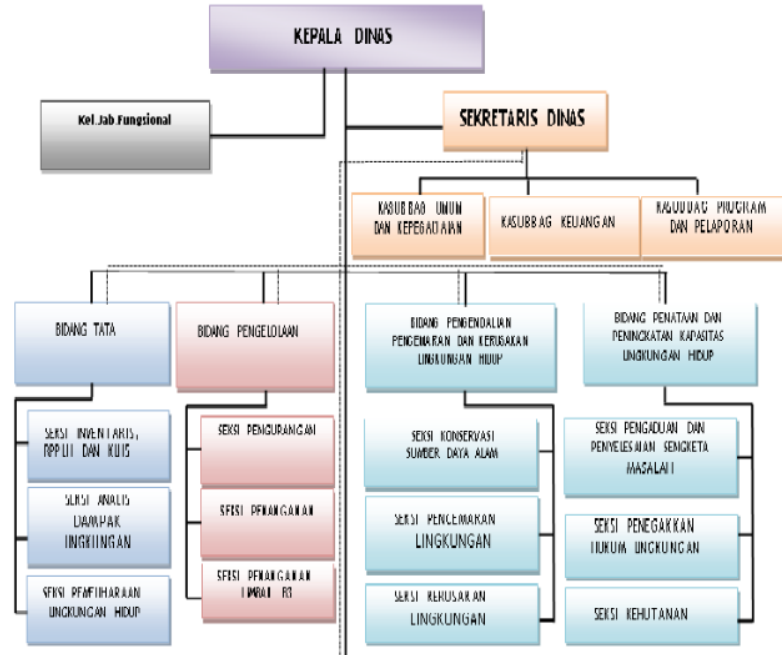
- dunia usaha, masyarakat dan sekolah dalam pengelolaan lingkungan.
- 2) Mewujudkan Ruang Terbuka Hijau kawasan perkotaan yang memenuhi fungsi ekologis, fungsi estetis, fungsi sosial dan nyaman.
 - 3) Mewujudkan tatakelola kebersihan dan pengelolaan persampahan yang berkualitas.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang mengatur hubungan antar orang dalam suatu organisasi. Setiap bagian dari suatu organisasi mencakup organisasi dan pembagian kerja, bagaimana setiap bagian berhubungan dengan bagian lainnya, dan wewenang yang diberikan kepada setiap bagian.

Struktur organisasi yang terencana memberikan kontribusi terhadap kelancaran fungsi kerja dalam suatu organisasi dan membantu menjelaskan kewajiban dan lingkungan organisasi untuk memudahkan dan mengatasi pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pemimpin atau atasan dituntut untuk memikirkan dan membuat pembagian tugas yang pada setiap pegawai jika tujuan yang telah ditetapkan ingin tercapai. Berikut merupakan struktur organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

Gambar 4.1
Stuktur Organisasi



Sumber: Olahan Peneliti, 2024

4.1.4 Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, khususnya menjelaskan dan Eksplorasi Dampak Kebijakan Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja dan Kehadiran Pekerja Pengumpul Sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada pelaku usaha di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian

ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 6 orang yaitu: Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. dan pegawai serta Petugas Sampah. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

2
Tabel 4.1

Nama – Nama Informan Kunci

No	Nama	Jabatan
1	Faozaro Hulu, S.H (Informan Utama)	Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

Sumber: Olahan Penulis, 2024

2
Tabel 4.2

Nama – Nama Informan Pendukung

NO	Nama	Jabatan
1	Iman Irwansyah Hulu, ST.,M.M (Informan Kunci)	Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara
2	Sandrakhman Zega, S.Si (informan pendukung)	Kasi penguras sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara
3	Gusmanto Gea, S.E (informan pendukung)	Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara
4	Junianto Gea (informan pendukung)	Pengumpul Sampah
5	Umar Kristian Nazara (informan pendukung)	Pengumpul Sampah

Sumber: Olahan Penulis, 2024

89

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian merupakan suatu karya tulis ilmiah yang mengandung informasi atau keterangan yang didapat selama melaksanakan kegiatan penelitian di lapangan. Informasi atau keterangan tersebut didapat melalui wawancara mendalam secara langsung kepada informan, observasi dan dokumentasi sesuai dengan acuan yang telah ditetapkan objek penelitian yang digunakan yaitu di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Yang dimana penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Untuk menjelaskan persepsi pekerja pengumpul sampah terhadap keadilan dan kecukupan kompensasi yang diterima di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja serta kehadiran mereka. Untuk mengetahui kondisi kerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, dan untuk mengetahui yang mempengaruhi kinerja dan kehadiran mereka. Untuk mengetahui strategi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dalam mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah untuk meningkatkan keberlanjutan dan efektivitas pengelolaan sampah.

Berdasarkan teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan penelitian, maka peneliti melaksanakan tahapan-tahapan tersebut dengan menggunakan draf wawancara sehingga didapatkan data dari informan yaitu terdiri dari 1 orang Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara 1 orang Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, 1 orang Kasi penguras sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, 1 orang Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dan 2 orang petugas pengumpul sampah sebagai berikut:

4.2.1 Kinerja Pekerja Pengumpul Sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

Kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara merupakan elemen krusial dalam menjaga kebersihan lingkungan dan kesehatan masyarakat. Kinerja pekerja

pengumpul sampah dapat diukur melalui beberapa aspek, seperti efektivitas waktu kerja, produktivitas, kualitas pengumpulan sampah, disiplin kerja, dan keterampilan dalam menangani limbah. Setiap elemen ini memainkan peran penting dalam memastikan bahwa sampah dikelola dengan baik dan lingkungan tetap bersih.

Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja pekerja sangat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan kondisi kerja. Di Kabupaten Nias Utara, motivasi pekerja dapat berasal dari berbagai faktor seperti insentif, dukungan manajemen, serta apresiasi dari masyarakat. Ketika motivasi meningkat, maka kinerja para pekerja pengumpul sampah juga akan lebih optimal. Namun, bila motivasi menurun, seperti tidak adanya penghargaan atau kondisi kerja yang tidak layak, hal ini akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah kondisi kerja yang berat dengan risiko kesehatan yang tinggi, terutama saat pekerja dihadapkan dengan tumpukan sampah tanpa alat pelindung yang memadai.

Menurut Armstrong (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan produktivitas pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa upaya perbaikan lingkungan kerja, seperti penyediaan alat pelindung diri (APD), akses terhadap sarana sanitasi yang memadai, serta transportasi yang lebih baik, dapat meningkatkan kinerja pekerja pengumpul sampah di Nias Utara. Ketika pekerja merasa aman dan nyaman saat bekerja, mereka cenderung lebih produktif dan disiplin, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pengumpulan sampah.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu aspek penting dalam kinerja para pekerja pengumpul sampah. Dan menurut Luthans (2021), menekankan pentingnya disiplin dan tanggung jawab pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, disiplin kerja para pekerja dapat tercermin dari ketepatan waktu mereka dalam menjalankan tugas, kepatuhan terhadap prosedur, serta kesediaan untuk bekerja dalam situasi yang sulit. Pembinaan dan

pengawasan secara rutin sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pekerja selalu disiplin dalam melaksanakan tugas mereka.

Selain itu, keterampilan pekerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja. Menurut Dessler (2022), pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kinerja dengan memberi pekerja kemampuan yang lebih baik untuk menjalankan tugasnya. Dalam konteks pengumpulan sampah, pekerja yang terlatih akan lebih mampu menangani berbagai jenis sampah dengan baik dan mengoperasikan peralatan pengangkut sampah secara efisien. Pelatihan rutin, seperti teknik pengelolaan sampah dan penggunaan peralatan modern, dapat membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka.

Hubungan antara pekerja dan manajemen juga turut memengaruhi kinerja. Menurut Yukl (2023), kepemimpinan yang mendukung akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas pekerja. Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, penting bagi manajemen untuk menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan para pekerja pengumpul sampah. Dukungan yang diberikan oleh manajemen, seperti pemberian insentif dan pengakuan terhadap prestasi pekerja, dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas para pekerja, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kondisi kerja, disiplin, keterampilan, dan hubungan dengan manajemen. Mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas pekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan memperhatikan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pekerja pengumpul sampah perlu dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan aspek fisik, psikologis, dan sosial para pekerja. Hal ini penting untuk mencapai tujuan jangka panjang, yaitu menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan di Kabupaten Nias Utara.

¹ Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan² bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Bapak/Ibu menilai kinerja harian para pekerja pengumpul sampah di dinas ini?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Saya menilai kinerja harian para pekerja pengumpul sampah di dinas ini sudah sangat baik. Mereka bekerja dengan disiplin dan datang tepat waktu untuk memastikan sampah dikumpulkan secara teratur. Para pekerja juga menunjukkan dedikasi tinggi dalam menghadapi tantangan seperti cuaca buruk dan volume sampah yang besar. Meskipun pekerjaan mereka berat, mereka tetap menjalankan tugasnya dengan baik dan berupaya menjaga kebersihan lingkungan agar masyarakat bisa hidup lebih nyaman.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Iman Irwansyah Hulu, ST.,M.M (Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kalau menurut saya menilai kinerja harian para pekerja pengumpul sampah di dinas ini masih dapat ditingkatkan. Meski mereka sudah bekerja dengan cukup baik, terkadang terlihat ada beberapa kendala yang memengaruhi hasil kerja, seperti keterlambatan pengumpulan sampah di beberapa area. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya peralatan yang memadai atau kendala teknis lainnya. Diharapkan dengan adanya peningkatan fasilitas dan dukungan yang lebih baik, kinerja para pekerja dapat menjadi lebih optimal lagi.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dapat dinilai dari dua

perspektif: ada yang menganggapnya sudah baik dengan kerja keras dan dedikasi tinggi, sementara ada juga yang melihat masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal fasilitas dan ketepatan waktu. Keduanya menunjukkan pentingnya evaluasi dan peningkatan berkelanjutan untuk menjaga kebersihan lingkungan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa saja tantangan utama yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah dalam menjalankan tugas mereka?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Tantangan utama yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah adalah kondisi kerja yang sulit dan risiko kesehatan yang tinggi. Pekerjaan ini sering kali melibatkan kontak langsung dengan limbah yang berbahaya, seperti pecahan kaca, limbah medis, dan bahan kimia. Selain itu, kondisi cuaca yang tidak menentu, seperti hujan lebat atau panas terik, juga membuat pekerjaan menjadi lebih berat. Kurangnya alat pelindung diri (APD) yang memadai serta kurangnya dukungan kesehatan dan keselamatan kerja menambah beban para pekerja. Namun, meskipun menghadapi banyak tantangan, para pekerja ini tetap menunjukkan dedikasi tinggi demi menjaga kebersihan lingkungan.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi pengurus sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun tantangan yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah cukup signifikan, beberapa tantangan tersebut dapat diatasi dengan langkah-langkah yang tepat. Risiko kesehatan dan kondisi kerja yang kurang ideal memang ada, namun sebagian pekerja sudah terbiasa dan memiliki cara-cara untuk

meminimalkan risiko tersebut. Mereka memiliki pengalaman bertahun-tahun yang membuat mereka lebih adaptif terhadap kondisi kerja yang sulit. Selain itu, dukungan dari pemerintah daerah juga sudah ada, meskipun perlu ditingkatkan lagi agar lebih efektif. Dengan demikian, tantangan yang ada bukanlah halangan yang tidak bisa diatasi, tetapi lebih merupakan bagian dari pekerjaan yang harus dikelola dengan lebih baik.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Pekerja pengumpul sampah menghadapi berbagai tantangan, mulai dari kondisi kerja yang sulit hingga risiko kesehatan yang tinggi. Meski demikian, ada sudut pandang yang melihat tantangan ini sebagai sesuatu yang dapat dikelola dengan pengalaman dan dukungan yang lebih baik. Pada akhirnya, tantangan-tantangan tersebut dapat dihadapi dengan dedikasi tinggi dan perbaikan terus-menerus dari segi kesejahteraan pekerja.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Bapak/Ibu mengukur keberhasilan dan efektivitas kinerja para pekerja pengumpul sampah?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Keberhasilan dan efektivitas kinerja para pekerja pengumpul sampah dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti ketepatan waktu pengumpulan sampah, volume sampah yang berhasil dikumpulkan, dan kepuasan masyarakat terhadap kebersihan lingkungan. Selain itu, frekuensi keluhan masyarakat terkait sampah yang tidak terangkut juga menjadi ukuran penting. Jika pekerja mampu menjalankan tugasnya secara tepat waktu dan sesuai standar, serta ada pengurangan keluhan dari masyarakat, maka hal ini menandakan bahwa kinerja mereka efektif dan berhasil. Evaluasi rutin serta apresiasi atas

kinerja yang baik juga menjadi bagian penting dalam pengukuran ini.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi penguras sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Pengukuran keberhasilan dan efektivitas kinerja para pekerja pengumpul sampah tidak selalu mudah dilakukan, terutama jika hanya mengandalkan indikator seperti volume sampah yang dikumpulkan atau ketepatan waktu. Setiap daerah memiliki tantangan yang berbeda, dan ada faktor-faktor eksternal seperti kondisi cuaca atau infrastruktur yang kurang memadai yang dapat mempengaruhi hasil kerja mereka. Oleh karena itu, hanya menilai kinerja berdasarkan standar tersebut tidak selalu memberikan gambaran yang adil tentang efektivitas pekerja. Mungkin perlu pertimbangan lain, seperti penilaian kesejahteraan pekerja dan kondisi kerja yang lebih baik.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Keberhasilan dan efektivitas kinerja pekerja pengumpul sampah perlu diukur dengan berbagai indikator yang mempertimbangkan aspek kuantitatif dan kualitatif. Evaluasi yang menyeluruh, termasuk jumlah sampah yang dikumpulkan, ketepatan waktu, kepatuhan SOP, dan umpan balik masyarakat, akan memberikan pandangan yang lebih jelas tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan. Pendekatan yang seimbang diperlukan untuk mengukur kinerja secara adil dan akurat.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, *Apakah ada program pelatihan atau dukungan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja mereka? Seberapa efektif*

program-program tersebut menurut Bapak/Ibu? Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Ya, ada program pelatihan dan dukungan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja para pekerja, seperti pelatihan teknis mengenai cara pengelolaan sampah yang efisien, penggunaan alat pelindung diri, serta pelatihan keselamatan kerja. Menurut saya, program-program ini cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pekerja. Dengan adanya pelatihan ini, mereka menjadi lebih percaya diri dan mampu bekerja lebih cepat serta lebih aman, sehingga hasil kerja mereka lebih baik dari sebelumnya.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi penguras sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun ada program pelatihan dan dukungan yang diberikan, menurut saya, dampaknya belum sepenuhnya terlihat dalam meningkatkan kinerja para pekerja. Pelatihan yang diberikan masih kurang terfokus pada kebutuhan spesifik para pekerja di lapangan, dan terkadang hanya berupa teori tanpa praktik yang memadai. Hal ini menyebabkan pekerja sulit mengaplikasikan pengetahuan yang mereka dapatkan dalam tugas sehari-hari, sehingga peningkatan kinerja belum optimal.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Program pelatihan dan dukungan bagi pekerja memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja. Untuk mencapai hasil yang maksimal, program tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerja secara spesifik dan diikuti dengan evaluasi serta pembaruan secara berkala agar relevansi dan efektivitasnya terjaga.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apakah teknologi atau alat bantu tertentu digunakan untuk mendukung pekerjaan pengumpulan sampah? Seberapa efektifkah teknologi atau alat bantu tersebut?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Teknologi dan alat bantu tertentu memang digunakan untuk mendukung pekerjaan pengumpulan sampah dan dapat meningkatkan efektivitas proses tersebut. Misalnya, penggunaan truk sampah dengan sistem pengangkatan otomatis memungkinkan pekerja untuk mengumpulkan sampah dengan lebih cepat dan efisien. Alat seperti mesin pemadat sampah juga membantu mengurangi volume limbah, sehingga memudahkan transportasi dan pengelolaan. Dengan teknologi ini, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dapat berkurang, dan pekerja dapat fokus pada tugas lain yang lebih penting.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi penguras sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun teknologi dan alat bantu digunakan dalam pengumpulan sampah, ada beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Beberapa pekerja mungkin merasa tergantung pada teknologi, yang dapat mengurangi keterampilan manual mereka dalam menangani sampah. Selain itu, tidak semua daerah memiliki akses ke alat bantu modern, sehingga kinerja pengumpulan sampah di daerah tertentu mungkin tidak optimal. Selain itu, pemeliharaan alat dan teknologi tersebut memerlukan biaya tambahan, yang bisa menjadi beban bagi pemerintah daerah.”

1 Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Dalam pengumpulan sampah, penggunaan teknologi dan alat bantu memiliki dampak yang signifikan, baik positif maupun negatif. Di satu sisi, teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pekerja, memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif. Di sisi lain, ketergantungan pada alat bantu modern dapat memengaruhi keterampilan manual pekerja dan menjadi tantangan bagi daerah yang tidak memiliki akses yang sama terhadap teknologi tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menemukan keseimbangan antara penggunaan teknologi dan pengembangan keterampilan pekerja agar pengumpulan sampah dapat dilakukan secara optimal.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Anda menggambarkan kinerja harian Anda sebagai pekerja pengumpul sampah?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Sebagai pekerja pengumpul sampah, saya merasa kinerja harian saya sangat baik, terutama dengan dukungan teknologi dan alat bantu yang ada. Penggunaan truk sampah otomatis dan alat pemadat sampah sangat membantu dalam mempercepat pekerjaan kami. Setiap hari, saya bisa mengumpulkan lebih banyak sampah dalam waktu yang lebih singkat, yang tentunya meningkatkan efektivitas dan produktivitas saya. Teknologi ini juga membuat pekerjaan menjadi lebih ringan secara fisik, sehingga energi saya tidak cepat habis dan saya bisa bekerja dengan lebih konsisten sepanjang hari.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Sebagai pekerja pengumpul sampah, saya berusaha melakukan pekerjaan dengan baik setiap hari, tetapi terkadang saya merasa bahwa teknologi dan alat bantu tidak selalu seefektif yang diharapkan. Ada kalanya alat-alat yang digunakan mengalami kerusakan atau tidak berfungsi dengan baik, yang menghambat proses pengumpulan sampah. Selain itu, tidak semua teknologi cocok untuk semua situasi, terutama di area yang sulit dijangkau. Meskipun teknologi bisa membantu, saya sering merasa bahwa pendekatan manual masih lebih efektif di beberapa lokasi tertentu.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kinerja pekerja pengumpul sampah sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk efektivitas alat dan teknologi yang digunakan. Penting untuk terus meningkatkan kualitas alat bantu yang ada agar sesuai dengan kebutuhan di lapangan, serta memberikan pelatihan yang baik bagi pekerja untuk memaksimalkan kinerja mereka. Kombinasi antara keterampilan manual yang baik dan teknologi yang efektif dapat membantu meningkatkan kualitas layanan pengumpulan sampah secara keseluruhan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa saja tantangan utama yang Anda hadapi dalam menjalankan tugas pengumpulan sampah?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Dalam menjalankan tugas pengumpulan sampah, tantangan utama yang dihadapi adalah kondisi cuaca yang tidak menentu dan volume sampah yang kadang melebihi kapasitas. Ketika hujan deras atau cuaca buruk, pekerjaan menjadi lebih sulit dan berisiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja. Selain itu, volume sampah yang tidak konsisten seringkali memerlukan lebih banyak waktu dan tenaga untuk pengangkutan, terutama

jika sampah menumpuk dalam jumlah besar. Meskipun demikian, dengan koordinasi yang baik dan penggunaan alat bantu yang memadai, tantangan ini dapat diatasi secara efektif, meski butuh upaya lebih besar dari para pekerja.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Umar Kristian Nazara (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Salah satu tantangan utama dalam menjalankan tugas pengumpulan sampah adalah kurangnya alat pelindung diri dan fasilitas pendukung. Pekerja sering kali dihadapkan pada situasi di mana perlengkapan keselamatan yang disediakan tidak memadai atau rusak, sehingga menurunkan keselamatan dan kenyamanan saat bekerja. Selain itu, rute pengumpulan yang panjang dengan medan yang sulit juga menjadi kendala, terutama di daerah terpencil yang sulit diakses oleh kendaraan. Kondisi ini membuat proses pengumpulan sampah menjadi lebih lama dan melelahkan bagi para pekerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Dalam pekerjaan pengumpulan sampah, tantangan utama sering kali melibatkan faktor-faktor seperti cuaca, volume sampah, dan ketersediaan fasilitas pendukung. Untuk mengatasi hal ini, penting bagi pihak terkait untuk terus meningkatkan kondisi kerja, menyediakan alat pelindung yang memadai, serta memastikan fasilitas dan peralatan selalu dalam kondisi optimal. Dengan demikian, proses pengumpulan sampah dapat berlangsung lebih lancar, aman, dan efisien bagi para pekerja.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Anda***

mengukur keberhasilan dalam pekerjaan Anda sehari-hari? Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Saya mengukur keberhasilan dalam pekerjaan sehari-hari dengan menetapkan target harian dan memastikan pencapaiannya. Setiap tugas yang diselesaikan sesuai waktu dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan memberikan rasa pencapaian dan kepuasan. Saya juga menggunakan umpan balik dari atasan atau rekan kerja untuk mengetahui seberapa baik saya bekerja dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Selain itu, jika pekerjaan saya memberikan manfaat bagi tim dan menunjukkan hasil yang positif, saya menganggap hal tersebut sebagai indikator keberhasilan.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Saya merasa bahwa mengukur keberhasilan dalam pekerjaan sehari-hari kadang bisa menjadi hal yang rumit, terutama karena beberapa tugas tidak selalu memberikan hasil yang bisa langsung diukur. Beberapa pekerjaan membutuhkan proses yang panjang dan tidak selalu terlihat hasilnya dalam jangka pendek. Selain itu, target harian kadang tidak realistis, karena seringkali ada banyak faktor eksternal yang mempengaruhi hasil pekerjaan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Mengukur keberhasilan dalam pekerjaan sehari-hari dapat dilakukan dengan berbagai cara, tergantung pada jenis tugas dan hasil yang ingin dicapai. Penggunaan target harian dan umpan balik dari rekan kerja adalah metode yang efektif untuk mengukur keberhasilan secara konkret. Namun, penting juga untuk mempertimbangkan bahwa keberhasilan tidak selalu dapat diukur dengan angka, melainkan bisa dirasakan melalui perasaan kepuasan pribadi atas usaha dan kerja keras yang telah dilakukan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, *Apakah ada pelatihan atau dukungan yang Anda terima untuk meningkatkan kinerja Anda? Jika ya, seberapa efektifkah pelatihan tersebut?* Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Ya, saya telah menerima pelatihan untuk meningkatkan kinerja saya, dan menurut saya pelatihan tersebut sangat efektif. Pelatihan ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang prosedur yang harus diikuti dan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pelatihan juga membantu meningkatkan rasa percaya diri dalam menanggapi tugas-tugas yang lebih kompleks. Dengan adanya dukungan yang berkelanjutan, saya merasa lebih siap dan mampu untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga kinerja saya meningkat secara signifikan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Umar Kristian Nazara (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Memang ada pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja, namun menurut saya efektivitasnya masih terbatas. Meskipun pelatihan tersebut memberikan wawasan tambahan, durasi pelatihan yang singkat dan kurangnya materi praktis membuat pengetahuan yang diperoleh sulit untuk diterapkan di lapangan. Selain itu, tidak semua instruktur memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi dengan cara yang mudah dipahami, sehingga dampaknya pada peningkatan kinerja tidak maksimal.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Pelatihan untuk meningkatkan kinerja sebaiknya dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik peserta dan

berfokus pada penerapan langsung di lapangan. Pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan serta dapat diterapkan secara praktis. Dukungan yang berkelanjutan dan pelatih yang berpengalaman juga memainkan peran penting dalam memastikan pelatihan tersebut membawa dampak positif pada peningkatan kinerja peserta.

4.2.2 Keterlambatan dalam Pembayaran Gaji sehingga Pekerja Pengumpul Sampah malas melakukan Pekerjaannya.

Keterlambatan pembayaran gaji sering kali menjadi salah satu penyebab utama turunnya motivasi kerja, terutama bagi pekerja dengan pendapatan yang relatif rendah seperti pekerja pengumpul sampah. Situasi ini berdampak signifikan terhadap kinerja mereka, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas pelayanan pengumpulan sampah dan kebersihan lingkungan.

Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari berbagai faktor yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika pekerja tidak menerima gaji mereka tepat waktu, motivasi tersebut menurun drastis, sebab mereka merasa tidak dihargai atau dihormati atas usaha yang telah mereka lakukan. Dalam hal ini, gaji bukan hanya imbalan finansial tetapi juga bentuk penghargaan terhadap dedikasi dan kerja keras pekerja. Tanpa imbalan yang tepat waktu, pekerja cenderung merasa kehilangan tujuan dalam bekerja, yang berujung pada penurunan motivasi dan etos kerja.

Selain itu, Locke dan Latham (2020) menjelaskan bahwa salah satu elemen penting dalam teori penetapan tujuan adalah kejelasan dan pengakuan atas hasil usaha. Ketika pekerja pengumpul sampah tidak menerima gaji mereka secara tepat waktu, mereka kehilangan rasa keadilan dan pengakuan terhadap apa yang telah mereka capai. Kondisi ini dapat menyebabkan apatisme, di mana pekerja menjadi enggan menjalankan tugas mereka dengan penuh semangat. Akibatnya, pekerja

hanya melakukan pekerjaannya secara minimum atau bahkan memilih untuk tidak bekerja sama sekali.

Lebih lanjut, teori keseimbangan (equity theory) yang dikemukakan oleh Adams dan diperbarui oleh Colquitt (2021) menyoroti pentingnya keseimbangan antara usaha dan imbalan yang diterima oleh pekerja. Ketika pekerja merasa bahwa usaha yang mereka lakukan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima, dalam hal ini keterlambatan pembayaran gaji, maka mereka akan merasa adanya ketidakadilan. Perasaan ini memicu ketidakpuasan, yang menyebabkan pekerja enggan memberikan kinerja terbaik mereka. Sebagai akibatnya, pekerja cenderung bekerja dengan malas, menunda-nunda, atau bahkan absen dari pekerjaan.

Hasil studi dari Luthans et al. (2022) juga menunjukkan bahwa keterlambatan dalam pembayaran gaji memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. Ketidakpastian dalam mendapatkan imbalan finansial memicu stres dan kecemasan, yang berpengaruh langsung pada motivasi dan produktivitas pekerja. Pekerja pengumpul sampah, yang sering kali bergantung pada gaji bulanan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, merasa tertekan ketika pembayaran gaji mereka tertunda. Akibatnya, mereka menjadi malas untuk melakukan pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik yang cukup besar, seperti mengumpulkan sampah, karena mereka merasa bahwa tidak ada imbalan yang pasti atas usaha tersebut.

Menurut Herzberg (dalam Jambak et al., 2023) gaji termasuk dalam faktor pemeliharaan (hygiene factor), yang jika tidak dipenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dalam kasus ini, keterlambatan pembayaran gaji secara langsung berdampak negatif pada kepuasan kerja pekerja pengumpul sampah. Ketika pekerja merasa tidak puas, mereka kehilangan komitmen terhadap pekerjaan mereka dan kurang memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Sementara itu, Armstrong dan Taylor (2021) juga menekankan bahwa motivasi dan kepuasan kerja sangat bergantung pada adanya imbalan yang tepat waktu dan sesuai. Pembayaran gaji tepat waktu menciptakan rasa aman dan kepercayaan antara pekerja dan pemberi kerja. Ketiadaan rasa aman tersebut mengakibatkan pekerja tidak memiliki komitmen terhadap tanggung jawab mereka, sehingga menyebabkan kinerja yang buruk dan ketidakteraturan dalam pengumpulan sampah. Kondisi ini akhirnya tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga masyarakat yang terganggu dengan layanan pengumpulan sampah yang tidak berjalan optimal.

¹ Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti ² kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana pandangan Bapak/Ibu mengenai kompensasi yang diberikan kepada pekerja pengumpul sampah di dinas ini?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, kompensasi yang diberikan kepada pekerja pengumpul sampah di dinas ini sudah cukup layak dan relevan dengan tugas mereka. Selain gaji pokok yang sesuai standar, pekerja juga mendapatkan tunjangan kesehatan dan insentif kinerja yang memotivasi mereka. Program-program kompensasi ini efektif karena memberikan kepastian finansial dan rasa dihargai kepada pekerja, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Saya melihat ada peningkatan dalam disiplin dan produktivitas sejak program insentif ini diterapkan.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Iman Irwansyah Hulu, ST.,M.M (Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut pandangan saya, meskipun kompensasi yang diberikan sudah ada, mungkin masih ada ruang untuk

perbaikan. Gaji pokok dan tunjangan yang diberikan sepertinya belum sepenuhnya mencerminkan risiko dan beban kerja pekerja pengumpul sampah. Program kompensasi yang ada memang baik, namun menurut saya, belum cukup efektif dalam memberikan motivasi jangka panjang. Mungkin perlu dipertimbangkan pemberian insentif tambahan atau peningkatan fasilitas kesehatan untuk lebih mengapresiasi kerja keras para pekerja.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi bagi pekerja pengumpul sampah di dinas ini dapat ditingkatkan dengan mempertimbangkan risiko pekerjaan mereka dan pentingnya memberikan motivasi yang berkelanjutan. Dengan memberikan kompensasi yang lebih proporsional, diharapkan para pekerja akan merasa lebih dihargai dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Menurut Bapak/Ibu, apakah kompensasi yang diberikan sudah adil dibandingkan dengan beban kerja mereka?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, kompensasi yang diberikan sudah cukup adil jika dibandingkan dengan beban kerja mereka. Para pekerja telah mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan standar daerah, dan tambahan insentif diberikan ketika mereka bekerja lebih dari jam yang ditentukan.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Iman Irwansyah Hulu, ST.,M.M (Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut pandangan saya, meskipun kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan standar, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan kembali agar lebih mencerminkan beban kerja yang mereka tanggung. Pekerjaan mereka sering kali membutuhkan usaha fisik dan mental yang lebih dari biasanya, terutama ketika beban kerja meningkat pada musim tertentu. Oleh karena itu, saya rasa akan lebih baik jika ada peninjauan terhadap komponen kompensasi seperti insentif tambahan atau peningkatan tunjangan kesejahteraan, sehingga bisa lebih adil dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang mereka hadapi.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam memastikan keadilan bagi pekerja sesuai dengan beban kerja yang mereka pikul. Penilaian terhadap keadilan kompensasi perlu mempertimbangkan berbagai faktor, seperti tingkat kesulitan pekerjaan, standar regional, serta kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Peninjauan yang lebih rinci terhadap kebutuhan pekerja dapat menjadi kunci dalam menentukan apakah kompensasi sudah benar-benar adil atau masih memerlukan penyesuaian.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana Bapak/Ibu menilai apakah kompensasi tersebut sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerja pengumpul sampah?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, kompensasi yang diberikan kepada para pekerja pengumpul sampah saat ini sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hal ini didasarkan pada penyesuaian yang dilakukan setiap tahunnya berdasarkan kenaikan inflasi dan biaya hidup di wilayah ini.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Iman Irwansyah Hulu, ST.,M.M (Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Saya melihat bahwa kompensasi yang diberikan kepada para pekerja pengumpul sampah mungkin masih perlu ditingkatkan agar lebih mencukupi kebutuhan hidup mereka. Walaupun ada tunjangan dan insentif, kenaikan biaya hidup di wilayah ini tidak selalu sejalan dengan peningkatan kompensasi yang diterima. Beberapa pekerja masih mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pokok, terutama ketika ada pengeluaran tak terduga. Oleh karena itu, peninjauan ulang terhadap besaran kompensasi mungkin perlu dilakukan agar benar-benar sejalan dengan kondisi ekonomi saat ini.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kompensasi yang diterima pekerja pengumpul sampah sebaiknya dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa pendapatan mereka mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Evaluasi ini perlu memperhatikan faktor-faktor seperti kenaikan biaya hidup dan kesejahteraan pekerja, agar keputusan yang diambil dapat menguntungkan semua pihak secara berkelanjutan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana kompensasi yang diberikan mempengaruhi motivasi dan kinerja para pekerja pengumpul sampah?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“¹²⁸ kompensasi yang diberikan memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja para pekerja pengumpul sampah. Dengan adanya kompensasi yang memadai, seperti gaji yang sesuai,

insentif, dan tunjangan, pekerja ⁵¹ merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Iman Irwansyah Hulu, ST.,M.M (Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pekerja pengumpul sampah. Meski kompensasi penting, hal ini tidak selalu menjamin peningkatan motivasi atau kinerja. Banyak pekerja lebih termotivasi oleh lingkungan kerja yang baik, dukungan dari atasan, atau perasaan memiliki tanggung jawab sosial dalam menjaga kebersihan lingkungan. Oleh karena itu, walaupun kompensasi berperan, faktor lain seperti pengakuan, rasa aman di tempat kerja, dan suasana kerja yang mendukung juga sangat penting untuk mempertahankan motivasi dan kinerja para pekerja.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan ² bahwa Kompensasi dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pekerja pengumpul sampah, namun tidak dapat berdiri sendiri. Untuk meningkatkan kinerja secara optimal, kombinasi dari kompensasi yang layak dengan lingkungan kerja yang baik dan dukungan psikologis juga perlu dipertimbangkan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, *Apakah ada mekanisme atau saluran yang memungkinkan pekerja pengumpul sampah menyampaikan keluhan atau saran terkait kompensasi mereka?* Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Ya, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara telah menyediakan mekanisme yang memungkinkan pekerja pengumpul sampah untuk menyampaikan keluhan atau saran terkait kompensasi mereka. Kepala dinas telah memastikan adanya saluran komunikasi formal melalui pertemuan rutin dan kotak saran yang dapat digunakan oleh pekerja. Selain itu, pekerja juga dapat menyampaikan keluhan langsung kepada atasan mereka dalam sesi diskusi terbuka yang diadakan secara berkala. Kepala dinas berkomitmen untuk mendengarkan masukan dari pekerja dan mencari solusi bersama untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Iman Irwansyah Hulu, ST.,M.M (Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara memiliki saluran untuk menyampaikan keluhan, seperti pertemuan rutin atau kotak saran, mekanisme ini belum sepenuhnya efektif bagi pekerja pengumpul sampah. Banyak pekerja merasa bahwa suara mereka tidak didengar atau tidak ada tindak lanjut konkret dari keluhan yang disampaikan. terkadang kurang responsif terhadap keluhan yang diajukan, dan sering kali proses penyampaian saran hanya dianggap sebagai formalitas tanpa ada perubahan yang nyata terhadap kebijakan kompensasi.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa diperlukan peningkatan dalam mekanisme penyampaian keluhan pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Peninjauan ulang dan perbaikan sistem komunikasi yang ada akan memberikan kesempatan lebih besar bagi

pekerja untuk menyuarkan keluhan dan saran mereka dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka secara lebih baik.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana pendapat Anda tentang kompensasi yang Anda terima dari Dinas Lingkungan Hidup?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Saya merasa bahwa kompensasi yang saya terima dari Dinas Lingkungan Hidup sudah cukup memadai. Jumlah kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang saya jalani setiap hari. Selain itu, saya juga menghargai adanya tambahan insentif yang diberikan dalam situasi tertentu, seperti saat kami harus bekerja di luar jam normal atau dalam kondisi cuaca yang kurang baik. Dengan kompensasi ini, saya merasa cukup dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Umar Kristian Nazara (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Saya mengapresiasi upaya Dinas Lingkungan Hidup dalam memberikan kompensasi, namun saya merasa bahwa jumlah yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan risiko yang kami hadapi sehari-hari. Sebagai pekerja pengumpul sampah, ada banyak tantangan yang harus kami lalui, seperti bekerja di bawah terik matahari atau menghadapi risiko kesehatan dari limbah. Oleh karena itu, saya berharap kompensasi ini dapat ditinjau kembali agar lebih seimbang dengan tantangan yang kami hadapi, sehingga kami dapat merasa lebih dihargai.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kompensasi yang diberikan Dinas Lingkungan Hidup

145 merupakan aspek penting yang harus dikelola dengan baik agar pekerja merasa dihargai dan tetap termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi dapat membantu menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan kemampuan dinas dalam memberikan penghargaan atas kinerja yang dilakukan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, *Apakah Anda merasa kompensasi yang Anda terima adil dibandingkan dengan pekerjaan yang Anda lakukan?* Di mana beliau mengatakan bahwa:

142
15
“Saya merasa kompensasi yang saya terima sudah cukup adil dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan. Saya mendapatkan gaji yang sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang ada, serta ada tunjangan tambahan yang membuat saya merasa dihargai. Selain itu, sistem kompensasi di tempat kerja juga transparan dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang bekerja keras dan menunjukkan hasil yang baik. Hal ini membuat saya merasa termotivasi untuk terus memberikan kontribusi terbaik.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

59
“Menurut saya, kompensasi yang saya terima masih bisa ditingkatkan agar lebih sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang saya jalani. Saat ini, saya merasa bahwa tugas dan tuntutan kerja semakin bertambah, namun peningkatan kompensasi tidak sejalan dengan itu. Saya mengerti bahwa kondisi perusahaan mungkin mempengaruhi hal ini, namun saya berharap ada penyesuaian lebih lanjut agar karyawan bisa lebih termotivasi dan merasa lebih dihargai.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kompensasi yang adil memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Pengelolaan kompensasi yang transparan dan seimbang dapat menciptakan iklim kerja yang lebih baik serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Apakah Anda merasa kompensasi yang Anda terima adil dibandingkan dengan pekerjaan yang Anda lakukan?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Ya, kami memiliki akses yang memadai terhadap fasilitas seperti alat pelindung diri (APD) dan sanitasi. Setiap pekerja dilengkapi dengan sarung tangan, masker, dan sepatu boot yang sesuai untuk menjaga keselamatan selama bekerja. Selain itu, fasilitas sanitasi seperti tempat cuci tangan dan air bersih selalu tersedia di setiap lokasi kerja. Dengan adanya fasilitas ini, kami merasa lebih terlindungi dari risiko kesehatan, sehingga dapat bekerja dengan lebih aman dan nyaman setiap harinya.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kami memiliki akses ke alat pelindung diri dan sanitasi, namun masih ada beberapa kendala. Terkadang, APD yang diberikan tidak dalam kondisi terbaik atau kurang lengkap, seperti sarung tangan yang cepat rusak atau sepatu yang tidak nyaman digunakan. Untuk fasilitas sanitasi, meskipun tersedia, lokasinya kadang jauh dari tempat kami bekerja sehingga menyulitkan akses ketika dibutuhkan. Kami berharap ada perbaikan lebih lanjut agar fasilitas ini dapat benar-benar mendukung kinerja kami di lapangan.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Akses terhadap fasilitas alat pelindung diri dan sanitasi sangat penting untuk memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan perlindungan dan kenyamanan, sehingga pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan baik tanpa harus khawatir tentang risiko kesehatan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, *Bagaimana kompensasi yang Anda terima mempengaruhi motivasi dan kinerja kerja Anda?*

Di mana beliau mengatakan bahwa:

¹⁵⁶ *“Kompensasi yang saya terima memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja kerja saya. Ketika ¹⁹ mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan, saya ⁷¹ merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, penggunaan teknologi dan alat bantu dalam pekerjaan saya sangat efektif dalam meningkatkan produktivitas. Teknologi tersebut membantu mempercepat proses kerja, mengurangi kesalahan, dan mempermudah penyelesaian tugas sehari-hari. Kombinasi antara kompensasi yang memadai dan dukungan teknologi ⁴⁹ membuat saya lebih antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun kompensasi yang saya terima cukup membantu memenuhi kebutuhan saya, pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja saya cenderung tidak terlalu besar. Motivasi saya lebih banyak dipengaruhi oleh kepuasan pribadi dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi untuk tim.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Pengaruh kompensasi dan penggunaan teknologi terhadap motivasi dan kinerja sangat bervariasi tergantung pada situasi dan preferensi individu. Kompensasi yang layak dan teknologi yang mendukung secara efektif dapat memberikan dampak positif bagi sebagian orang, namun ada juga situasi di mana faktor-faktor lain, seperti kepuasan pribadi dan cara manual, memiliki pengaruh lebih dominan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apakah Anda merasa didengarkan dan dihargai oleh atasan Anda terkait masalah kompensasi?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Ya, saya merasa didengarkan dan dihargai oleh atasan saya terkait masalah kompensasi. Setiap kali ada diskusi tentang kompensasi, atasan saya selalu terbuka untuk mendengar masukan dan memberikan penjelasan yang jelas.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Walaupun ada beberapa upaya dari atasan saya untuk mendengar masalah kompensasi, terkadang saya merasa bahwa pendapat saya kurang mendapatkan perhatian yang cukup.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Mendengarkan dan menghargai pegawai terkait masalah kompensasi adalah aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

3.2.3 Kondisi Kerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, dan untuk mengetahui yang Mempengaruhi Kinerja dan Kehadiran mereka.

Kondisi kerja memainkan peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja dan kehadiran karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Kondisi kerja meliputi lingkungan fisik, fasilitas kantor, hubungan antar rekan kerja, dan beban kerja yang diterima oleh para pegawai. Faktor-faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas serta komitmen pegawai untuk datang ke kantor dan melaksanakan tugas dengan optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2020), kondisi kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, seperti tempat kerja yang bersih, aman, dan memiliki fasilitas pendukung yang memadai, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan terhindar dari stress berlebihan. Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, fasilitas seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, dan dukungan teknologi sangat berpengaruh pada bagaimana karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif. Kondisi fisik yang baik menciptakan suasana kerja yang positif dan membantu meningkatkan fokus dan produktivitas.

Lebih lanjut, kondisi psikologis juga merupakan aspek penting dari kondisi kerja. Menurut Bakker dan Demerouti (2021), lingkungan kerja yang menyediakan dukungan sosial dan memungkinkan komunikasi terbuka antar rekan kerja dapat meningkatkan kinerja serta mengurangi tingkat absensi. Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara akan merasa lebih termotivasi untuk hadir dan bekerja jika mereka merasakan adanya kerja sama tim yang kuat serta dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan dan kurang dukungan dapat

menyebabkan kelelahan emosional yang berdampak pada rendahnya tingkat kehadiran.

⁷¹ Selain itu, beban kerja yang diberikan juga mempengaruhi kinerja dan kehadiran karyawan. Menurut Schaufeli dan Taris (2022), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan burnout, yaitu kondisi kelelahan mental dan fisik akibat tekanan kerja yang tinggi. Jika pegawai ² di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang terlalu banyak tanpa ada dukungan yang memadai, hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi mereka untuk hadir dan berkinerja dengan baik. Sebaliknya, pembagian tugas yang adil dan manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja serta membuat karyawan merasa lebih dihargai dan tidak terlalu stres. ⁷⁷

Faktor lain yang mempengaruhi kondisi kerja adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Menurut Greenhaus dan Allen (2019), keseimbangan ini penting agar karyawan tidak merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang terlalu berat. Ketika Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara mampu menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, seperti memberikan fleksibilitas jam kerja, ¹⁴⁸ maka hal ini dapat berdampak positif terhadap kinerja dan kehadiran pegawai. Mereka merasa lebih mampu mengatur waktu mereka untuk memenuhi kebutuhan pribadi tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan. Pada akhirnya, upaya perbaikan kondisi kerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara harus mencakup peningkatan fasilitas fisik, penyediaan dukungan sosial yang kuat, manajemen beban kerja yang baik, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, pegawai dapat lebih termotivasi untuk hadir setiap hari dan bekerja dengan kinerja yang maksimal. ⁸

¹ Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan² bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan⁴⁷ pertanyaan, **Bagaimana Bapak/Ibu menggambarkan kondisi kerja bagi para pekerja pengumpul sampah di dinas ini?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

⁴⁷ *“Kondisi kerja bagi para pekerja pengumpul sampah di dinas ini cukup baik. Pihak dinas sudah menyediakan alat pelindung diri seperti sarung tangan, masker, dan sepatu bot, yang membantu melindungi pekerja dari risiko kesehatan saat bekerja. Selain itu, teknologi atau alat bantu yang digunakan juga cukup efektif dalam meningkatkan efisiensi kerja. Contohnya, kendaraan pengangkut sampah yang modern memudahkan proses pengangkutan dan menghemat waktu. Dengan fasilitas ini, para pekerja dapat bekerja lebih cepat dan dengan risiko kesehatan yang lebih kecil.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrahman Zega, S.Si (Kasi penguras sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kondisi kerja bagi para pekerja pengumpul sampah di dinas ini masih membutuhkan banyak perbaikan. Meskipun ada alat pelindung diri yang disediakan, kualitasnya kadang kurang memadai untuk melindungi pekerja dari risiko kesehatan yang serius. Selain itu, teknologi atau alat bantu yang digunakan belum optimal, karena seringkali terjadi kerusakan atau alat yang tidak memadai. Hal ini kadang membuat pekerjaan pengumpulan sampah lebih berat dan membutuhkan lebih banyak waktu serta tenaga dari pekerja.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kondisi kerja bagi pekerja pengumpul sampah sangat penting untuk diperhatikan demi menjaga kesejahteraan mereka serta

efektivitas dalam menjalankan tugas. Dengan peningkatan ⁵⁹ kondisi kerja yang baik, akan dapat membantu pekerja merasa lebih aman dan nyaman, sehingga kualitas dan produktivitas kerja dapat terus meningkat.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Bapak/Ibu menggambarkan kondisi kerja bagi para pekerja pengumpul sampah di dinas ini?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Saya merasa bahwa lingkungan kerja kami sudah aman dan sehat. Fasilitas yang disediakan, seperti alat pelindung diri dan peralatan kerja, sangat membantu dalam mengurangi risiko kecelakaan. Fasilitas yang digunakan cukup efektif dalam mendukung pekerjaan, membuat prosesnya lebih cepat dan aman. Selain itu, perhatian manajemen terhadap keselamatan pekerja juga terlihat melalui pelatihan dan pengawasan rutin. Semua ini memberikan kenyamanan dan rasa aman saat bekerja.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi penguras sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun saya merasa lingkungan kerja sudah cukup memadai, saya masih melihat beberapa aspek yang perlu diperbaiki agar benar-benar aman dan sehat. Beberapa alat bantu terkadang tidak berfungsi optimal, dan kondisi alat pelindung diri perlu ditingkatkan agar lebih nyaman digunakan. Fasilitas yang ada cukup membantu, tetapi dalam beberapa kasus masih perlu perbaikan agar lebih efisien dalam mendukung tugas harian. Dengan adanya peningkatan

di beberapa aspek ini, saya yakin lingkungan kerja bisa menjadi lebih baik lagi.”

1 Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat 43 dijelaskan bahwa Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat penting bagi kenyamanan dan produktivitas pekerja. Perlunya evaluasi secara rutin terhadap fasilitas yang disediakan, termasuk alat pelindung diri dan kebersihan tempat kerja, menjadi langkah yang penting 124 agar pekerja dapat bekerja dengan lebih nyaman dan aman. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan serta efisiensi dalam pekerjaan sehari-hari.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Bapak/Ibu memastikan bahwa para pekerja pengumpul sampah memiliki akses ke fasilitas yang memadai seperti alat pelindung diri dan sanitasi?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

54 *“Kami memastikan para pekerja pengumpul sampah memiliki akses ke fasilitas yang memadai, seperti alat pelindung diri (APD) dan sanitasi, dengan cara menyediakan APD secara rutin dan memastikan stok selalu tersedia di gudang. Setiap pekerja dibekali peralatan yang sesuai standar keamanan kerja, seperti sarung tangan, masker, sepatu boot, dan rompi. Selain itu, kami juga menyediakan fasilitas sanitasi seperti tempat mencuci tangan dan kamar mandi di area kerja, agar para pekerja bisa membersihkan diri setelah bekerja. Kami berkomitmen untuk memprioritaskan keselamatan dan kesehatan pekerja karena mereka memiliki peran penting dalam menjaga kebersihan lingkungan.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi penguras sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kami berusaha untuk memastikan bahwa pekerja pengumpul sampah memiliki akses ke alat pelindung diri (APD) dan fasilitas sanitasi yang memadai, namun ada beberapa kendala yang dihadapi. Kami terbatas dalam hal anggaran, sehingga penyediaan APD mungkin belum dapat sepenuhnya optimal bagi seluruh pekerja. Selain itu, keterbatasan ruang di area kerja juga menjadi tantangan dalam menyediakan fasilitas sanitasi yang lengkap dan memadai. Namun demikian, kami terus berupaya melakukan perbaikan dan peningkatan fasilitas sesuai dengan kondisi yang ada.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Untuk memastikan keselamatan dan kesehatan para pekerja pengumpul sampah, akses yang memadai terhadap alat pelindung diri dan fasilitas sanitasi sangat diperlukan. Pengadaan fasilitas ini harus menjadi prioritas agar para pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan aman dan efisien, serta tetap terlindungi dari risiko kesehatan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kondisi kerja saat ini mempengaruhi kinerja dan kehadiran para pekerja pengumpul sampah?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, kondisi kerja saat ini sudah cukup baik dalam mendukung kinerja dan kehadiran para pekerja pengumpul sampah. Fasilitas kerja seperti alat pelindung diri dan kendaraan operasional yang memadai membantu para pekerja dalam menjalankan tugasnya dengan lebih nyaman dan efisien. Dukungan dari manajemen juga memberikan dorongan moral yang signifikan, sehingga para pekerja merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk hadir secara rutin. Kondisi kerja yang

layak membuat mereka lebih bersemangat dalam melakukan tugas-tugas harian mereka.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi penguras sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, kondisi kerja saat ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kehadiran para pekerja pengumpul sampah. Beberapa fasilitas yang ada belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan para pekerja, seperti perlindungan dari cuaca buruk atau peralatan yang sudah mulai usang. Hal ini mungkin membuat para pekerja merasa kurang nyaman dan bisa mempengaruhi semangat mereka dalam bekerja dan hadir secara teratur. Dengan beberapa perbaikan, kondisi kerja ini bisa lebih mendukung kinerja dan kehadiran mereka.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kondisi kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja dan kehadiran pekerja pengumpul sampah. Dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan dukungan dari manajemen, diharapkan kinerja dan kehadiran para pekerja akan semakin meningkat, sehingga tugas pengelolaan sampah dapat dilakukan dengan lebih optimal dan efektif.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Apakah ada aspek dari kondisi kerja yang menurut Bapak/Ibu perlu diperbaiki?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Ya, ada beberapa aspek dari kondisi kerja yang perlu diperbaiki. Salah satu aspek yang penting adalah ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang lebih baik, seperti peralatan kerja yang lebih lengkap dan fasilitas pendukung yang

memadai. Selain itu, lingkungan kerja juga harus lebih diperhatikan, terutama dalam hal kebersihan dan kenyamanan tempat bekerja. Perbaikan ini akan membantu meningkatkan produktivitas dan kenyamanan kerja bagi semua karyawan.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi penguras sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya, kondisi kerja saat ini sudah cukup memadai dan tidak ada aspek signifikan yang perlu diperbaiki. Sarana dan prasarana yang ada sudah cukup untuk mendukung kelancaran pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja juga sudah dibuat nyaman mungkin sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif. Oleh karena itu, saya rasa tidak ada perbaikan mendesak yang diperlukan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa dalam menjaga kinerja dan kenyamanan kerja, penting untuk terus mengevaluasi kondisi kerja dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Namun, jika kondisi yang ada sudah dirasa memadai, fokus dapat dialihkan pada peningkatan kualitas kerja dan produktivitas melalui aspek lainnya, seperti peningkatan keterampilan atau pengembangan personal karyawan.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Anda menggambarkan kondisi kerja Anda di Dinas Lingkungan Hidup?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kondisi kerja di Dinas Lingkungan Hidup cukup baik dan mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Kami diberikan fasilitas yang memadai, seperti alat pelindung diri dan kendaraan untuk mengangkut sampah. Lingkungan kerja

juga nyaman karena ada dukungan dari atasan dan rekan kerja yang saling membantu. Selain itu, ada pembinaan dan pelatihan secara rutin yang membantu kami memahami tugas dengan lebih baik, sehingga pekerjaan bisa dijalankan secara efektif dan efisien.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kondisi kerja di Dinas Lingkungan Hidup cukup menantang, terutama karena beban kerja yang cukup berat. Meskipun fasilitas kerja disediakan, terkadang peralatannya kurang memadai dan perlu perbaikan. Kami sering merasa kesulitan saat harus bekerja di cuaca yang kurang bersahabat tanpa perlindungan yang cukup. Dukungan dari manajemen ada, tetapi perlu lebih ditingkatkan agar kami bisa bekerja dengan lebih nyaman dan aman.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Penting untuk terus memperhatikan kesejahteraan para pekerja di Dinas Lingkungan Hidup dengan menyediakan fasilitas kerja yang layak dan dukungan dari manajemen. Lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan yang berkelanjutan, dan perlindungan terhadap pekerja merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pekerja.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apakah Anda merasa lingkungan kerja Anda aman dan sehat?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Saya merasa lingkungan kerja saya aman dan sehat. Dalam pekerjaan saya sehari-hari, saya mendapatkan fasilitas yang memadai seperti area kerja yang bersih dan teratur. Selain itu,

perusahaan juga menyediakan alat pelindung diri yang diperlukan untuk melindungi kami dari potensi bahaya. Kebijakan keselamatan yang diterapkan juga membantu menciptakan suasana kerja yang aman. Dengan adanya rutinitas pemeriksaan kesehatan secara berkala, saya merasa diperhatikan dan aman saat bekerja, sehingga saya dapat fokus pada tugas-tugas saya tanpa rasa khawatir.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun ada beberapa upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, saya merasa masih ada banyak hal yang perlu diperbaiki. Beberapa area kerja tampak kurang terawat, dan ada waktu-waktu di mana saya merasa khawatir terhadap keselamatan, terutama saat menggunakan peralatan yang mungkin tidak dalam kondisi baik. Selain itu, komunikasi mengenai prosedur keselamatan seringkali kurang jelas, sehingga membuat saya merasa tidak sepenuhnya yakin tentang langkah-langkah yang harus diambil dalam situasi darurat. Meskipun ada upaya, masih ada ruang untuk meningkatkan kesehatan dan keamanan di tempat kerja.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat penting untuk produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sementara beberapa pekerja merasa sudah mendapatkan fasilitas dan perlindungan yang memadai, ada pula yang merasa masih banyak aspek yang perlu diperhatikan dan diperbaiki. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus berupaya meningkatkan standar keselamatan dan kesehatan di tempat kerja agar semua karyawan merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugas mereka.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana kondisi kerja mempengaruhi kinerja dan kehadiran Anda di tempat kerja?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Kondisi kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja dan kehadiran saya di tempat kerja. Ketika lingkungan kerja bersih, nyaman, dan aman, saya merasa lebih termotivasi untuk datang dan bekerja setiap hari. Misalnya, jika tempat kerja memiliki pencahayaan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik, saya bisa lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas saya. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan atasan juga membuat saya merasa dihargai, sehingga saya lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik. Dengan kondisi kerja yang positif, kehadiran saya pun lebih konsisten, dan saya merasa lebih puas dengan pekerjaan saya.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun kondisi kerja seharusnya mempengaruhi kinerja dan kehadiran, saya merasa bahwa faktor-faktor lain juga sangat berperan. Terkadang, meskipun lingkungan kerja tidak ideal, seperti ruang yang sempit atau kurangnya fasilitas, saya masih bisa menemukan cara untuk tetap produktif. Ada kalanya, motivasi pribadi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya jalani menjadi lebih penting daripada kondisi fisik tempat kerja. Selain itu, saya percaya bahwa komitmen untuk mencapai tujuan juga dapat mengatasi kekurangan dalam kondisi kerja. Jadi, meskipun kondisi kerja berpengaruh, saya merasa bahwa ketahanan individu juga memainkan peran yang signifikan dalam kinerja dan kehadiran di tempat kerja.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kondisi kerja memang memiliki pengaruh yang jelas

terhadap kinerja dan kehadiran karyawan. Di satu sisi, lingkungan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, membuat karyawan lebih cenderung untuk hadir dan berkinerja baik. Di sisi lain, faktor-faktor internal seperti motivasi pribadi dan komitmen terhadap pekerjaan juga dapat membantu karyawan tetap berprestasi meskipun kondisi kerja tidak ideal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dan kehadiran karyawan dipengaruhi oleh kombinasi antara kondisi eksternal dan faktor internal yang ada dalam diri mereka.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, *Apakah ada aspek dari kondisi kerja yang menurut Anda perlu diperbaiki?* Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Salah satu aspek dari kondisi kerja yang perlu diperbaiki adalah penyediaan fasilitas sanitasi yang lebih baik untuk para pekerja. Saat ini, banyak pekerja pengumpul sampah yang tidak memiliki akses yang memadai terhadap toilet dan area bersih untuk beristirahat. Hal ini dapat mempengaruhi kesehatan mereka dan menurunkan semangat kerja. Dengan menyediakan fasilitas sanitasi yang layak, pekerja akan merasa lebih nyaman dan terjaga kesehatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam mengumpulkan sampah.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun ada pendapat bahwa kondisi kerja perlu diperbaiki, beberapa orang berargumen bahwa pekerja sudah terbiasa dengan kondisi yang ada. Mereka merasa bahwa perubahan besar mungkin tidak diperlukan, asalkan semua pekerja memahami tanggung jawab dan tetap menjalankan tugas mereka dengan baik. Dalam pandangan ini, lebih baik fokus

pada peningkatan keterampilan dan pelatihan pekerja daripada menghabiskan sumber daya untuk perbaikan fasilitas yang mungkin dianggap tidak mendesak.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa terdapat pandangan berbeda mengenai apakah kondisi kerja perlu diperbaiki. Beberapa berpendapat bahwa perbaikan fasilitas sanitasi sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pekerja, sementara yang lain merasa bahwa kondisi yang ada sudah cukup baik dan lebih baik fokus pada pelatihan. Penting untuk mempertimbangkan kedua sudut pandang ini agar keputusan yang diambil dapat memberikan manfaat maksimal bagi pekerja dan organisasi.

² **4.2.4 Strategi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dalam Mengatasi Tantangan yang dihadapi oleh Pekerja Pengumpul Sampah untuk Meningkatkan Keberlanjutan dan Efektivitas Pengelolaan Sampah.**

¹³ Pengelolaan sampah yang efektif merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh banyak daerah, termasuk Kabupaten Nias Utara. ² Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara perlu merumuskan strategi yang komprehensif untuk mendukung pekerja pengumpul sampah, yang berperan penting dalam menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan. ¹²⁷ Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya perhatian terhadap kondisi kerja pekerja pengumpul sampah, yang sering kali bekerja dalam situasi yang tidak aman dan tidak sehat. Dalam konteks ini, strategi yang diambil harus mencakup peningkatan kesejahteraan pekerja, pelatihan, dan penyediaan peralatan yang memadai.

Salah satu langkah awal yang dapat diambil oleh Dinas Lingkungan Hidup adalah meningkatkan kesejahteraan pekerja pengumpul sampah. Menurut teorinya, Mastrotillo et al. (2019) menjelaskan bahwa memberikan kompensasi yang layak dan jaminan

kesehatan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja. Di Nias Utara, Dinas Lingkungan Hidup dapat mengembangkan program insentif yang memberikan penghargaan kepada pekerja berdasarkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap pengelolaan sampah. Selain itu, memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja akan menciptakan rasa aman bagi pekerja, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

Selanjutnya, penting bagi Dinas Lingkungan Hidup untuk menyediakan program pelatihan bagi pekerja pengumpul sampah. Kumar et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja tentang pengelolaan sampah yang efisien. Melalui pelatihan ini, pekerja akan memahami teknik pengelolaan sampah yang lebih baik, serta cara memilah sampah yang benar. Ini tidak hanya akan meningkatkan efisiensi pengumpulan sampah, tetapi juga berkontribusi pada upaya daur ulang dan pengurangan volume sampah yang masuk ke tempat pembuangan akhir.

Dinas Lingkungan Hidup juga perlu fokus pada penyediaan peralatan yang memadai bagi pekerja pengumpul sampah. Menurut penelitian oleh Hossain et al. (2023), perlengkapan yang baik, seperti kendaraan pengumpul sampah yang sesuai dan alat pelindung diri, sangat penting untuk memastikan keselamatan dan efektivitas kerja. Dengan memberikan peralatan yang tepat, pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan aman. Ini juga akan mendorong mereka untuk lebih berkomitmen dalam menjaga kebersihan lingkungan. Mengatasi tantangan dalam pengelolaan sampah tidak dapat dilakukan secara terpisah. Dinas Lingkungan Hidup harus menjalin kerjasama yang baik dengan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Hassan & Ghosh (2022) mengemukakan bahwa partisipasi masyarakat dalam program pengelolaan sampah sangat penting untuk keberhasilan suatu kebijakan. Dinas dapat mengadakan sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang

pentingnya pengelolaan sampah yang baik dan mendorong partisipasi aktif mereka dalam program pengurangan sampah di sumbernya. Dengan melibatkan masyarakat, Dinas Lingkungan Hidup dapat menciptakan sinergi yang kuat untuk mengatasi masalah sampah.

¹ Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti ² kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa saja tantangan utama yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah di dinas ini menurut Anda?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal keselamatan kerja dan kondisi fisik yang berat. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya alat pelindung diri yang memadai, yang membuat mereka rentan terhadap risiko kesehatan. Namun, program-program pelatihan yang diadakan oleh dinas ini cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kesadaran pekerja mengenai pentingnya keselamatan. Dengan adanya program tersebut, pekerja menjadi lebih paham tentang cara menangani sampah dengan benar dan aman. Selain itu, dukungan dari manajemen, seperti pemberian insentif untuk kinerja yang baik, juga membantu memotivasi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi pengurus sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun ada beberapa program yang diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup, tantangan yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah tetap signifikan. Salah satu masalah utama adalah kurangnya dukungan dalam hal fasilitas kerja, seperti kendaraan pengangkut yang tidak memadai. Meskipun ada

program pelatihan, tidak semua pekerja mendapatkan akses yang sama untuk mengikuti pelatihan tersebut, sehingga efektivitasnya bisa dipertanyakan. Selain itu, insentif yang diberikan seringkali tidak mencukupi untuk mendorong peningkatan kinerja secara konsisten. Dengan demikian, meskipun ada upaya dari dinas, masih banyak hal yang perlu diperbaiki untuk benar-benar membantu pekerja.”

1 Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa tantangan yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup meliputi masalah keselamatan dan fasilitas kerja. Meskipun program-program pelatihan dan insentif yang ada memiliki dampak positif, seperti peningkatan kesadaran keselamatan dan motivasi, masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan dan aksesibilitas yang dapat mengurangi efektivitas program tersebut. 78 Oleh karena itu, perlu ada upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kondisi kerja dan dukungan bagi pekerja agar mereka 146 dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, **Bagaimana Dinas Lingkungan Hidup membantu para pekerja pengumpul sampah mengatasi tantangan tersebut?** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Dinas Lingkungan Hidup telah melakukan berbagai upaya untuk membantu pekerja pengumpul sampah mengatasi tantangan yang mereka hadapi. Salah satu cara yang efektif adalah dengan menyediakan pelatihan keterampilan dan keselamatan kerja. Dengan pelatihan ini, para pekerja dapat belajar cara mengelola sampah dengan lebih efisien dan aman, serta menggunakan alat pelindung diri (APD) dengan benar. Selain itu, Dinas juga memberikan dukungan dalam bentuk alat dan fasilitas yang memadai, seperti kendaraan pengangkut

sampah yang baik dan tempat pembuangan sementara yang bersih. Program-program ini telah menunjukkan hasil yang positif, di mana banyak pekerja merasa lebih percaya diri dan mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, sehingga berkontribusi pada peningkatan kebersihan lingkungan.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrahman Zega, S.Si (Kasi pengurus sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun Dinas Lingkungan Hidup telah melakukan beberapa upaya untuk membantu pekerja pengumpul sampah, masih ada beberapa tantangan yang belum sepenuhnya teratasi. Beberapa pekerja merasa bahwa program-program pelatihan yang ada belum mencakup semua aspek yang mereka butuhkan, seperti manajemen limbah berbahaya atau penanganan sampah organik dengan benar. Selain itu, meskipun ada upaya untuk menyediakan fasilitas, seringkali alat dan kendaraan yang diberikan tidak dalam kondisi terbaik atau tidak memadai untuk volume sampah yang harus dikelola. Hal ini membuat beberapa pekerja merasa frustrasi dan berpengaruh pada kinerja mereka. Dengan demikian, meskipun ada upaya dari Dinas, masih diperlukan peningkatan dalam program-program tersebut agar lebih efektif dan memenuhi kebutuhan nyata para pekerja.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa meskipun Dinas Lingkungan Hidup telah berusaha untuk membantu pekerja pengumpul sampah melalui pelatihan dan penyediaan fasilitas, masih ada tantangan yang perlu diatasi. Program-program yang ada cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan dan rasa percaya diri pekerja, namun ada beberapa kekurangan yang membuat efektivitasnya tidak maksimal. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi dan peningkatan pada program-program tersebut untuk

memastikan bahwa semua kebutuhan pekerja terpenuhi dan tantangan yang mereka hadapi dapat teratasi dengan baik.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, *Apakah Bapak/Ibu memiliki saran atau ide untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara?* Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Salah satu saran untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara adalah dengan membangun program edukasi masyarakat mengenai pengelolaan sampah. Program ini bisa berupa pelatihan tentang pentingnya memilah sampah dari sumbernya, serta cara-cara mengurangi penggunaan plastik sekali pakai. Dengan meningkatkan kesadaran masyarakat, diharapkan mereka dapat berpartisipasi aktif dalam menjaga kebersihan lingkungan. Selain itu, pemerintah juga dapat memperkenalkan insentif bagi masyarakat yang aktif berpartisipasi dalam program pengelolaan sampah. Misalnya, memberikan penghargaan atau fasilitas tertentu bagi mereka yang rutin membuang sampah pada tempatnya dan terlibat dalam kegiatan pengelolaan sampah.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi pengurus sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Di sisi lain, ada pandangan bahwa peningkatan pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara harus mempertimbangkan keterbatasan sumber daya yang ada. Sebagian masyarakat mungkin merasa bahwa program edukasi yang lebih banyak hanya akan membebani mereka, terutama jika tidak ada dukungan yang memadai dari pemerintah. Dalam hal ini,

fokus pada program pengelolaan sampah yang lebih praktis dan langsung, seperti penyediaan tempat sampah yang lebih banyak dan lebih baik, mungkin lebih efektif. Memastikan infrastruktur yang memadai sebelum mengedukasi masyarakat bisa menjadi langkah yang lebih realistis untuk mencapai keberlanjutan pengelolaan sampah.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara memerlukan pendekatan yang seimbang antara edukasi masyarakat dan perbaikan infrastruktur. Saran untuk membangun program edukasi dan insentif bagi masyarakat dapat memperkuat kesadaran akan pentingnya pengelolaan sampah, sementara perhatian terhadap keterbatasan sumber daya dan kebutuhan infrastruktur yang memadai sangat penting untuk mendukung program tersebut. Dengan demikian, kombinasi antara edukasi dan perbaikan fasilitas akan membantu menciptakan pengelolaan sampah yang lebih efektif dan berkelanjutan di daerah ini.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apakah ada program atau inisiatif dari Dinas Lingkungan Hidup yang Bapak/Ibu anggap berhasil dalam mendukung pekerjaan para pengumpul sampah?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Program yang diinisiasi oleh Dinas Lingkungan Hidup, seperti pelatihan rutin bagi pengumpul sampah, sangat berhasil dalam mendukung pekerjaan mereka. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis para pekerja, tetapi juga memberi mereka 140 ahaman yang lebih baik tentang pengelolaan sampah yang efektif. Dengan keterampilan yang lebih baik, para pengumpul sampah dapat bekerja lebih efisien dan aman. Selain itu, program penghargaan bagi pengumpul

sampah yang berkinerja baik juga memberikan motivasi tambahan, sehingga mereka merasa dihargai dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Program-program ini menunjukkan komitmen Dinas Lingkungan Hidup dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pekerja.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi pengurus sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun ada program dari Dinas Lingkungan Hidup, beberapa pihak merasa bahwa masih ada banyak yang perlu ditingkatkan. Misalnya, meski pelatihan sudah dilakukan, tidak semua pengumpul sampah mendapatkan akses yang sama terhadap program ini. Beberapa pekerja mengeluhkan kurangnya fasilitas pendukung yang memadai, seperti peralatan yang usang atau tidak layak pakai. Hal ini membuat pekerjaan mereka menjadi lebih sulit dan kurang efektif. Selain itu, program penghargaan yang ada mungkin belum mencakup semua pengumpul sampah, sehingga ada yang merasa diabaikan. Dengan demikian, meskipun ada inisiatif yang baik, masih banyak ruang untuk perbaikan agar semua pekerja dapat merasakan manfaatnya.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Dinas Lingkungan Hidup telah meluncurkan program-program yang berhasil mendukung pekerjaan para pengumpul sampah, masih ada tantangan yang harus dihadapi. Pelatihan dan penghargaan memberikan dampak positif, tetapi akses yang tidak merata dan kurangnya fasilitas memadai menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Dinas Lingkungan Hidup harus terus berupaya untuk mengatasi tantangan ini agar semua pengumpul sampah dapat merasakan manfaat dari program yang ada secara merata.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Faozaro Hulu, S.H (Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Rabu, 27 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, Bagaimana Bapak/Ibu melihat peran Dinas Lingkungan Hidup dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja pengumpul sampah? Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Dinas Lingkungan Hidup memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja pengumpul sampah. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, Dinas dapat membantu pekerja memahami cara mengelola sampah dengan lebih efisien dan aman. Selain itu, Dinas juga bisa menyediakan alat pelindung diri dan fasilitas yang memadai untuk menunjang kesehatan dan keselamatan para pekerja. Dengan dukungan tersebut, pekerja tidak hanya merasa lebih dihargai, tetapi juga lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan baik.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Sandrakhman Zega, S.Si (Kasi penguras sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun Dinas Lingkungan Hidup memiliki niat baik untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja pengumpul sampah, seringkali realisasi program tersebut masih kurang efektif. Banyak pekerja yang merasa bahwa pelatihan yang diberikan tidak cukup relevan dengan kebutuhan mereka di lapangan. Selain itu, seringkali fasilitas dan peralatan yang disediakan tidak memadai atau tidak sesuai dengan standar kesehatan yang diperlukan. Hal ini dapat membuat pekerja merasa diabaikan dan tidak berdaya dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi semangat kerja dan kualitas kinerja mereka.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa peran Dinas Lingkungan Hidup dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja pengumpul sampah menunjukkan potensi yang besar, terutama melalui pelatihan dan penyediaan fasilitas yang mendukung. Namun, terdapat tantangan dalam pelaksanaan program yang perlu diatasi agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal oleh para pekerja. Dinas perlu lebih responsif terhadap kebutuhan nyata di lapangan untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan benar-benar efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pekerja.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apa saja tantangan utama yang Anda hadapi dalam pekerjaan sebagai pengumpul sampah?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Salah satu tantangan utama yang saya hadapi sebagai pengumpul sampah adalah kurangnya fasilitas yang memadai. Banyak daerah di sekitar kami yang tidak memiliki tempat sampah yang cukup, sehingga masyarakat cenderung membuang sampah sembarangan. Hal ini membuat pekerjaan kami menjadi lebih berat, karena kami harus membersihkan area yang kotor dan mengumpulkan sampah dari lokasi yang tidak seharusnya. Namun, saya merasa bahwa pekerjaan ini sangat penting untuk menjaga kebersihan lingkungan. Dengan tantangan ini, saya menjadi lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang bersih dan sehat bagi masyarakat.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Sebagai pengumpul sampah, saya juga menghadapi tantangan besar, yaitu stigma negatif dari masyarakat. Banyak orang yang

memandang pekerjaan ini rendah dan kurang dihargai. Kadang-kadang, ketika kami mengumpulkan sampah di area permukiman, kami merasa diabaikan atau bahkan dianggap mengganggu. Hal ini bisa membuat semangat kerja kami menurun, meskipun kami tahu bahwa pekerjaan kami sangat penting. Selain itu, tantangan lain adalah kurangnya dukungan dari pemerintah dalam hal fasilitas dan perlindungan kerja. Ini menjadi kendala tambahan yang membuat pekerjaan kami semakin sulit.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa tantangan utama yang dihadapi pengumpul sampah sangat beragam. Di satu sisi, kurangnya fasilitas yang memadai menjadi hambatan yang membuat pekerjaan menjadi lebih berat dan menantang. Di sisi lain, stigma negatif dari masyarakat dan kurangnya dukungan pemerintah juga mempengaruhi motivasi dan semangat kerja. Kedua tantangan ini menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan pengumpul sampah sangat penting untuk menjaga kebersihan lingkungan, masih ada banyak aspek yang perlu diperbaiki agar para pekerja dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik dan lebih dihargai oleh masyarakat.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Bagaimana Dinas Lingkungan Hidup membantu Anda mengatasi tantangan tersebut?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Dinas Lingkungan Hidup telah membantu kami mengatasi tantangan pengumpulan sampah dengan menyediakan pelatihan rutin dan alat pelindung diri yang diperlukan. Pelatihan ini sangat bermanfaat karena kami belajar cara yang lebih efektif dalam mengelola sampah dan menggunakan peralatan dengan aman. Selain itu, Dinas juga memberikan dukungan logistik,

seperti armada pengangkut sampah yang lebih baik. Semua upaya ini membuat pekerjaan kami menjadi lebih mudah dan aman, sehingga kami dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan merasa lebih dihargai sebagai pekerja.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun Dinas Lingkungan Hidup telah berusaha membantu kami, masih ada beberapa tantangan yang belum sepenuhnya teratasi. Misalnya, meskipun pelatihan telah diberikan, kami merasa kurangnya dukungan dalam hal pengawasan lapangan yang konsisten. Ini mengakibatkan beberapa prosedur tidak dilaksanakan dengan baik di lapangan. Selain itu, meskipun ada perbaikan pada armada, terkadang kendaraan yang tersedia tidak cukup untuk menampung semua sampah yang harus diangkut. Hal ini menciptakan stres tambahan bagi kami dan menghambat kinerja kami sebagai pekerja pengumpul sampah.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Dinas Lingkungan Hidup telah melakukan berbagai upaya untuk membantu pekerja dalam mengatasi tantangan pengumpulan sampah, termasuk memberikan pelatihan dan dukungan logistik. Namun, masih ada area yang perlu diperbaiki, seperti pengawasan yang lebih baik dan peningkatan armada. Keseimbangan antara dukungan yang diberikan dan tantangan yang masih ada menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja kami sebagai pekerja pengumpul sampah.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, *Bagaimana Dinas Lingkungan Hidup membantu Anda mengatasi tantangan tersebut?* Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara, saya menyarankan agar pemerintah daerah mengimplementasikan program edukasi kepada masyarakat tentang pentingnya pengurangan, penggunaan kembali, dan daur ulang sampah. Melalui program ini, masyarakat dapat memahami dampak negatif sampah terhadap lingkungan dan kesehatan, serta cara yang tepat untuk mengelola sampah di rumah. Selain itu, peningkatan infrastruktur pengelolaan sampah, seperti tempat sampah terpisah untuk organik dan non-organik, serta fasilitas daur ulang, dapat mempermudah masyarakat dalam mendukung program pengelolaan sampah yang lebih baik. Dengan adanya kesadaran dan dukungan dari masyarakat, diharapkan pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara dapat menjadi lebih efektif dan berkelanjutan.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun program edukasi dan infrastruktur yang lebih baik sangat penting, saya merasa bahwa faktor lain juga perlu dipertimbangkan. Salah satu tantangan besar dalam pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara adalah masalah pendanaan yang terbatas. Tanpa dukungan keuangan yang memadai, sulit untuk melakukan perbaikan infrastruktur atau menjalankan program edukasi secara efektif. Oleh karena itu, sebelum melaksanakan ide-ide baru, penting untuk mengevaluasi dan memastikan bahwa ada sumber daya yang cukup untuk mendukung inisiatif tersebut. Mengabaikan aspek pendanaan dapat menyebabkan program yang baik menjadi tidak berkelanjutan.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Dalam meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan

pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara, terdapat dua perspektif yang perlu diperhatikan. Di satu sisi, program edukasi dan peningkatan infrastruktur sangat diperlukan untuk membangun kesadaran masyarakat dan memfasilitasi pengelolaan sampah yang lebih baik. Namun, di sisi lain, penting untuk mempertimbangkan masalah pendanaan agar setiap program yang diusulkan dapat dilaksanakan secara berkelanjutan. Dengan menyeimbangkan kedua aspek ini, kita dapat mencapai pengelolaan sampah yang lebih efektif dan berkelanjutan di Kabupaten Nias Utara.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, *Apakah Anda memiliki saran atau ide untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara?* Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara, saya menyarankan agar pemerintah daerah meningkatkan program edukasi masyarakat tentang pentingnya pengelolaan sampah yang baik. Program ini bisa melibatkan sekolah-sekolah, komunitas, dan organisasi non-pemerintah untuk menyebarluaskan informasi mengenai pemilahan sampah, daur ulang, dan pengurangan sampah. Dengan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada masyarakat, diharapkan mereka akan lebih sadar akan pentingnya menjaga lingkungan dan berpartisipasi aktif dalam program pengelolaan sampah. Selain itu, pemerintah juga perlu menyediakan lebih banyak tempat pembuangan sampah yang sesuai, agar masyarakat memiliki akses yang lebih baik untuk membuang sampah dengan benar.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun program edukasi masyarakat penting, saya merasa bahwa perlu juga dipertimbangkan adanya anggaran yang realistis untuk pengelolaan sampah. Mengandalkan program edukasi tanpa dukungan keuangan yang memadai bisa menjadi tantangan, karena pelaksanaan program tersebut membutuhkan sumber daya yang signifikan. Oleh karena itu, sebaiknya fokus pada penguatan infrastruktur pengelolaan sampah terlebih dahulu, seperti menyediakan truk pengangkut sampah yang lebih baik dan memperbaiki tempat pembuangan akhir (TPA). Jika infrastruktur tidak memadai, bahkan program edukasi terbaik pun tidak akan menghasilkan dampak yang signifikan.”

⁸⁵ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara, penting untuk menggabungkan pendekatan edukasi masyarakat dengan penguatan infrastruktur. Sementara program edukasi dapat meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat, dukungan keuangan dan infrastruktur yang memadai adalah kunci untuk memastikan bahwa upaya pengelolaan sampah dapat dilaksanakan dengan efektif. Oleh karena itu, strategi yang seimbang antara edukasi dan peningkatan infrastruktur perlu menjadi fokus utama bagi pemerintah daerah.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, ***Apakah ada program atau inisiatif dari Dinas Lingkungan Hidup yang Anda anggap berhasil dalam mendukung pekerjaan Anda?*** Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Salah satu program yang saya anggap berhasil dari Dinas Lingkungan Hidup adalah program pelatihan rutin untuk pekerja pengumpul sampah. Program ini membantu kami untuk memahami teknik pengumpulan dan pengelolaan sampah yang lebih efisien. Selain itu, kami juga mendapatkan pemahaman

tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja. Dengan adanya pelatihan ini, kinerja kami meningkat, dan kami merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas. Program tersebut juga memberikan kami alat pelindung diri yang lebih baik, sehingga kami merasa lebih aman saat bekerja.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun ada beberapa inisiatif dari Dinas Lingkungan Hidup, saya merasa bahwa program yang ada masih bisa diperbaiki. Misalnya, program pengumpulan sampah di beberapa wilayah belum berjalan dengan efektif. Seringkali, kami tidak mendapatkan jadwal yang jelas, dan beberapa lokasi tidak terlayani dengan baik. Hal ini menyebabkan penumpukan sampah di area tertentu. Selain itu, meskipun ada pelatihan, tidak semua pekerja mendapatkan kesempatan yang sama untuk ikut serta. Ini bisa mengakibatkan ketidakseimbangan dalam pengetahuan dan keterampilan di antara kami.”

¹ Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa meskipun ada program yang berhasil seperti pelatihan rutin yang meningkatkan keterampilan dan rasa aman pekerja, masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan inisiatif yang ada. Perbaikan dalam jadwal pengumpulan dan kesempatan pelatihan yang merata untuk semua pekerja perlu diperhatikan agar program yang ada dapat lebih efektif dan mendukung kinerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara kepada informan bapak Gusmanto Gea, S.E (Koordinator pengumpul sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara) pada hari Jumat, 29 Agustus 2024 pukul 10:00 WIB dengan pertanyaan, *Bagaimana Anda melihat peran Dinas Lingkungan Hidup dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja pengumpul sampah?* Di mana beliau mengatakan bahwa:

“Peran Dinas Lingkungan Hidup dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja pengumpul sampah sangat penting dan positif. Dinas ini memiliki tanggung jawab untuk menyediakan sarana dan prasarana yang memadai bagi para pekerja, seperti alat pelindung diri dan kendaraan pengangkut sampah yang layak. Selain itu, Dinas Lingkungan Hidup juga dapat memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pekerja agar mereka dapat melakukan tugasnya dengan lebih efisien dan aman. Dengan dukungan yang baik dari Dinas, para pekerja akan merasa lebih dihargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Sehingga, peran Dinas dalam mendukung kesejahteraan pekerja tidak hanya membantu mereka secara finansial, tetapi juga memberikan rasa aman dan meningkatkan kepuasan kerja.”

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan dan tanggal yang sama pada pukul 10:00 WIB kepada Bapak Junianto Gea (pengumpul sampah) di mana beliau mengatakan bahwa:

“Meskipun Dinas Lingkungan Hidup memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja pengumpul sampah, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Seringkali, perhatian Dinas tidak sepenuhnya fokus pada kesejahteraan pekerja, karena mereka lebih terfokus pada aspek teknis pengelolaan sampah. Hal ini dapat membuat pekerja merasa terabaikan dan tidak mendapatkan perhatian yang layak. Selain itu, meskipun ada program pelatihan, kurangnya implementasi yang konsisten dapat menyebabkan pekerja tidak mendapatkan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, meski ada upaya dari Dinas, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal perhatian dan dukungan yang diberikan kepada pekerja pengumpul sampah.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan di atas maka dapat dijelaskan bahwa peran Dinas Lingkungan Hidup dalam meningkatkan

kesejahteraan pekerja pengumpul sampah memiliki dua sisi. Di satu sisi, Dinas dapat memberikan dukungan yang signifikan melalui penyediaan sarana, prasarana, dan pelatihan. Namun, di sisi lain, terdapat tantangan yang dihadapi dalam implementasi program-program tersebut dan perhatian yang tidak selalu terfokus pada kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, perlu ada upaya yang lebih sistematis dan konsisten dari Dinas untuk memastikan bahwa kesejahteraan pekerja menjadi prioritas utama dalam program pengelolaan sampah.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kinerja Pekerja Pengumpul Sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

Kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara adalah bagian penting dari pengelolaan kebersihan dan kesehatan lingkungan di wilayah tersebut. Dari hasil wawancara, penilaian terhadap kinerja ini dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, sebagian pihak menganggap kinerja pekerja sudah cukup baik, terlihat dari kerja keras dan dedikasi tinggi yang mereka tunjukkan. Mereka mampu menjalankan tugas di lapangan meskipun dihadapkan dengan berbagai tantangan seperti cuaca buruk, kondisi jalan yang sulit, dan risiko kesehatan. Dedikasi ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2021), yang menyatakan bahwa dedikasi karyawan dapat meningkatkan performa kerja meskipun lingkungan kerja tidak sepenuhnya ideal.

Namun, perspektif lain menunjukkan masih ada ruang untuk perbaikan dalam kinerja pekerja pengumpul sampah, terutama terkait dengan fasilitas kerja dan ketepatan waktu. Beberapa responden menyebutkan bahwa fasilitas yang kurang memadai dan kurangnya alat pelindung diri menjadi penghambat bagi mereka untuk bekerja dengan lebih efisien. Alat-alat yang sudah usang atau kurang efektif memengaruhi produktivitas, dan ini selaras dengan pandangan menurut Kumar dan Suresh (2020), yang menyatakan bahwa ketersediaan dan efektivitas fasilitas kerja memiliki pengaruh besar

terhadap kualitas kinerja karyawan. Dengan fasilitas yang lebih baik, para pekerja akan mampu meningkatkan efisiensi kerja mereka dan menjalankan tugas dengan lebih aman.

Dalam mengevaluasi kinerja pekerja pengumpul sampah, penting untuk menggunakan indikator yang mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Misalnya, jumlah sampah yang dikumpulkan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), dan umpan balik dari masyarakat merupakan indikator yang dapat memberikan gambaran lebih jelas tentang kualitas kinerja. Evaluasi ini mendukung pendapat Armstrong dan Taylor (2022), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja harus mencakup dimensi kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang holistik terkait produktivitas dan kualitas kerja. Dalam hal ini, pendekatan seimbang antara hasil kerja dan kepuasan masyarakat penting untuk menilai seberapa efektif para pekerja melakukan tugasnya.

Selain itu, pekerja pengumpul sampah menghadapi berbagai tantangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi kerja yang sulit, seperti lokasi yang sulit dijangkau dan risiko kesehatan yang tinggi, merupakan tantangan yang harus dihadapi. Meski demikian, sebagian pekerja melihat tantangan ini sebagai sesuatu yang dapat diatasi dengan dukungan yang memadai dan pengalaman kerja yang terus meningkat. Menurut studi dari Gupta dan Venkatesh (2019), pemberian pelatihan dan dukungan teknis yang baik dapat membantu pekerja mengatasi tantangan dan meningkatkan produktivitas mereka. Pelatihan khusus mengenai kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting agar pekerja lebih siap menghadapi risiko-risiko di lapangan.

Kinerja para pekerja juga dipengaruhi oleh efektivitas alat dan teknologi yang digunakan dalam proses pengumpulan sampah. Teknologi yang memadai, seperti kendaraan pengangkut yang efisien, akan membantu para pekerja untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat dan aman. Sebaliknya, alat yang kurang memadai

justru dapat menghambat produktivitas mereka. Menurut Wirtz dan Lovelock (2023), penggunaan teknologi yang tepat dalam layanan publik dapat mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan kualitas layanan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Lingkungan Hidup untuk memastikan bahwa alat bantu dan teknologi yang digunakan sesuai dengan kebutuhan para pekerja di lapangan.

Mengukur keberhasilan kinerja pekerja pengumpul sampah tidak hanya bergantung pada angka, seperti target harian yang telah tercapai, tetapi juga bisa melalui aspek non-materiil, seperti perasaan kepuasan pribadi atas usaha dan kerja keras yang telah dilakukan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki (2020), motivasi intrinsik karyawan, seperti perasaan bangga dan puas terhadap pekerjaannya, sangat mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja mereka. Oleh karena itu, meskipun target harian penting, perhatian terhadap kesejahteraan mental dan perasaan kepuasan para pekerja juga merupakan indikator penting dari kinerja mereka.

Secara keseluruhan, kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor, mulai dari dedikasi pekerja, dukungan fasilitas, pelatihan, hingga penggunaan teknologi yang tepat. Evaluasi kinerja harus mencakup berbagai aspek agar dapat memberikan gambaran yang menyeluruh, baik dari segi kuantitas sampah yang dikumpulkan, kualitas pelayanan, maupun kepuasan pekerja dan masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja ini, perlu ada upaya berkelanjutan dari Dinas Lingkungan Hidup untuk memberikan dukungan yang lebih baik, baik dalam bentuk fasilitas, pelatihan, maupun insentif untuk para pekerja.

4.3.2 Keterlambatan dalam Pembayaran Gaji sehingga Pekerja Pengumpul Sampah malas melakukan Pekerjaannya.

Keterlambatan dalam pembayaran gaji merupakan salah satu faktor signifikan yang mempengaruhi motivasi dan kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Ketika pembayaran gaji tidak dilakukan tepat waktu, hal ini dapat menyebabkan para pekerja merasa tidak dihargai dan kehilangan semangat dalam bekerja. Pekerjaan pengumpul sampah termasuk jenis pekerjaan yang berisiko tinggi, mengingat mereka sering berhadapan dengan limbah berbahaya, kondisi kerja yang tidak selalu aman, dan beban fisik yang berat. Oleh karena itu, keterlambatan dalam pembayaran gaji bisa menurunkan motivasi mereka, bahkan menyebabkan kemalasan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Menurut Robbins dan Judge (2021), motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kompensasi yang adil dan ketepatan waktu dalam pembayaran, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan motivasi para pekerja pengumpul sampah, kompensasi yang diberikan harus disesuaikan dengan risiko yang mereka hadapi dan pentingnya memberikan motivasi yang berkelanjutan. Kompensasi yang lebih proporsional diharapkan dapat memberikan rasa keadilan kepada para pekerja dan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Berdasarkan teori keadilan dari Adams (2020), para pekerja akan membandingkan antara input mereka seperti usaha dan risiko yang diambil—dengan kompensasi yang mereka terima. Jika terdapat ketidakseimbangan, seperti gaji yang terlambat atau tidak memadai, pekerja akan merasa tidak dihargai dan cenderung menurunkan kinerjanya.

Selain aspek finansial, kompensasi juga bisa berupa fasilitas penunjang lainnya seperti alat pelindung diri (APD) dan akses sanitasi yang baik. Fasilitas ini sangat penting untuk memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja dalam menjalankan tugas. Menurut Stone dan

Deadrick (2019), fasilitas yang memadai dapat meningkatkan perlindungan dan kenyamanan pekerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas. Dengan menyediakan APD dan fasilitas sanitasi yang memadai, Dinas Lingkungan Hidup dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, yang akan berdampak positif pada kinerja para pekerja pengumpul sampah.

Evaluasi berkala terhadap kompensasi pekerja juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa pendapatan mereka mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Evaluasi ini penting mengingat kenaikan biaya hidup dan perubahan kebutuhan pekerja yang terus berkembang. Menurut Gupta dan Shaw (2022), evaluasi kompensasi yang berkala akan memastikan keseimbangan antara kebutuhan finansial pekerja dengan kemampuan organisasi dalam memberikan penghargaan. Dengan demikian, sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan pekerja.

Kompensasi yang adil dan tepat waktu juga memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan dan motivasi pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Menurut Greenberg (2023), transparansi dalam pengelolaan kompensasi sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang lebih baik. Ketika pekerja merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan beban dan risiko pekerjaan, mereka akan lebih termotivasi dan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, keterlambatan dalam pembayaran gaji perlu diatasi segera dengan sistem manajemen yang lebih efektif dan terencana.

Keselamatan dan kesehatan pekerja juga harus menjadi prioritas dalam meningkatkan kesejahteraan mereka. Dengan memberikan fasilitas alat pelindung diri dan sanitasi yang baik, Dinas Lingkungan Hidup dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman bagi para pekerja. Menurut studi yang dilakukan oleh Johnson dan Kaplan (2021), pekerja yang memiliki akses terhadap fasilitas keselamatan

yang memadai akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, karena mereka merasa lebih terlindungi dari risiko kesehatan dan keselamatan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan kinerja pekerja pengumpul sampah, Dinas Lingkungan Hidup perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, memastikan pembayaran gaji tepat waktu, dan memberikan fasilitas keselamatan yang memadai. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kesejahteraan para pekerja dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh para pekerja pengumpul sampah di Kabupaten Nias Utara.

4.3.3 Kondisi Kerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, dan untuk mengetahui yang Mempengaruhi Kinerja dan Kehadiran mereka.

Kondisi kerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan kehadiran pekerja, terutama bagi para pekerja pengumpul sampah. Faktor-faktor seperti keselamatan, fasilitas, dan dukungan dari manajemen sangat berpengaruh terhadap produktivitas serta kesejahteraan pekerja. Menurut penelitian oleh Armstrong dan Taylor (2020), lingkungan kerja yang aman dan kondusif dapat memotivasi pekerja untuk lebih hadir dan berkinerja baik. Mereka cenderung merasa dihargai dan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi ketika kebutuhan dasar terkait keselamatan dan kenyamanan tempat kerja terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, para pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara menyampaikan bahwa kondisi kerja mereka masih memiliki beberapa kekurangan. Beberapa pekerja mengungkapkan bahwa alat pelindung diri yang disediakan tidak selalu mencukupi, dan fasilitas kerja seperti kendaraan pengangkut sampah kadang tidak dalam kondisi yang baik. Ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam penyediaan sarana dan

prasarana agar pekerja dapat merasa lebih nyaman dan aman dalam menjalankan tugasnya. Evaluasi berkala terhadap kondisi fasilitas ini penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kerja para pekerja.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat, seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2019), merupakan elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Pekerja yang merasa tempat kerjanya bersih, aman, dan memiliki sarana yang mendukung akan lebih termotivasi dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan di lapangan, di mana beberapa pekerja yang merasa memiliki akses yang memadai terhadap alat pelindung diri dan sanitasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih jarang absen. Sebaliknya, pekerja yang merasa kondisi kerja kurang memadai cenderung menghadapi masalah kesehatan dan memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi.

Pentingnya pengadaan fasilitas kerja yang layak juga ditekankan oleh Gupta dan Shaheen (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar keselamatan dapat meningkatkan risiko kesehatan dan cedera bagi pekerja. Oleh karena itu, penyediaan alat pelindung diri yang lengkap dan pengaturan fasilitas sanitasi yang baik harus menjadi prioritas. Berdasarkan wawancara di lapangan, beberapa pekerja mengeluhkan kurangnya alat pelindung yang memadai, seperti sarung tangan dan masker. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan penanganan lebih lanjut oleh manajemen agar risiko kesehatan bagi pekerja dapat diminimalisir.

Selain sarana dan prasarana, aspek dukungan dari manajemen juga memainkan peran yang penting. Menurut teori Herzberg tentang motivasi kerja (2019), faktor hygiene seperti lingkungan kerja yang layak dan perlindungan dari manajemen dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi pekerja. Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, beberapa pekerja mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan dukungan dari manajemen, baik dalam bentuk pelatihan yang berkelanjutan maupun perhatian terhadap masalah

mereka di lapangan. Sebaliknya, pekerja yang merasa didukung oleh manajemen menyatakan bahwa mereka lebih termotivasi dan mampu bekerja dengan lebih efisien.

Untuk memastikan keselamatan dan kesehatan para pekerja pengumpul sampah, akses yang memadai terhadap alat pelindung diri dan fasilitas sanitasi harus menjadi prioritas utama. Menurut teori dari Clarke dan Cooper (2020), pekerja yang mendapatkan akses yang memadai terhadap alat keselamatan akan lebih percaya diri dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas berisiko tinggi. Berdasarkan wawancara, terlihat adanya perbedaan antara pekerja yang mendapatkan akses terhadap fasilitas keselamatan yang baik dan yang tidak, di mana pekerja dengan fasilitas memadai lebih jarang mengalami gangguan kesehatan dan memiliki performa kerja yang lebih stabil.

4.3.4 Strategi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dalam Mengatasi Tantangan yang dihadapi oleh Pekerja Pengumpul Sampah untuk Meningkatkan Keberlanjutan dan Efektivitas Pengelolaan Sampah

² Dalam upaya meningkatkan keberlanjutan dan efektivitas pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara, Dinas Lingkungan Hidup telah mengadopsi berbagai strategi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah. Tantangan utama bagi para pekerja meliputi masalah keselamatan kerja dan keterbatasan fasilitas yang memadai, seperti alat pelindung diri (APD) dan kendaraan operasional yang layak. Meskipun terdapat program pelatihan dan insentif, tantangan dalam aksesibilitas dan pelaksanaan yang konsisten tetap menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan para pekerja.

Salah satu strategi yang diterapkan oleh Dinas adalah memberikan pelatihan mengenai keselamatan kerja dan keterampilan teknis. Menurut teori dari Jones (2020), pelatihan yang berkesinambungan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan

pekerja serta mendorong rasa percaya diri mereka dalam melaksanakan tugas. Dengan memberikan pengetahuan yang cukup terkait prosedur keselamatan, para pekerja pengumpul sampah akan lebih mampu melindungi diri mereka dari potensi bahaya di lapangan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja mereka.

Namun, pelaksanaan pelatihan ini sering kali terkendala oleh keterbatasan sumber daya dan infrastruktur yang tersedia. Beberapa pekerja mengungkapkan dalam wawancara bahwa pelatihan hanya dilakukan sesekali dan tidak diikuti dengan pengawasan yang ketat. Hal ini sejalan dengan pandangan dari Smith dan Anderson (2021) yang menekankan bahwa evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap pelatihan sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan program peningkatan keterampilan pekerja. Tanpa evaluasi yang tepat, dampak positif dari pelatihan dapat berkurang seiring waktu.

Selain pelatihan, Dinas Lingkungan Hidup juga berupaya menyediakan fasilitas kerja yang lebih baik. Penambahan armada pengangkut sampah dan penyediaan alat pelindung diri menjadi salah satu langkah untuk meningkatkan keselamatan pekerja di lapangan. Namun, menurut hasil wawancara, sebagian besar pekerja masih merasa bahwa armada yang ada belum mencukupi kebutuhan operasional, terutama di wilayah-wilayah yang memiliki medan sulit. Hal ini diperkuat oleh teori dari Thompson (2022), yang menyatakan bahwa pengelolaan fasilitas dan peralatan kerja yang baik dapat memengaruhi langsung kinerja dan keselamatan pekerja di lapangan. Jika fasilitas tidak memadai, efektivitas pekerja dalam mengelola sampah juga akan terganggu.

Dalam meningkatkan keberlanjutan pengelolaan sampah, strategi edukasi masyarakat juga diambil sebagai langkah untuk mengurangi beban kerja pengumpul sampah. Menurut hasil wawancara, program edukasi yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup telah meningkatkan kesadaran masyarakat untuk mengurangi sampah dan memilah sampah rumah tangga sebelum dibuang. Hal ini didukung oleh

studi dari Martinez (2020), yang menemukan bahwa edukasi masyarakat dapat secara signifikan mengurangi volume sampah dan mempermudah proses pengelolaannya, sehingga meningkatkan efisiensi sistem pengelolaan sampah secara keseluruhan.

Walaupun Dinas Lingkungan Hidup sudah melakukan upaya-upaya tersebut, masih ada beberapa tantangan yang perlu diselesaikan. Misalnya, kurangnya koordinasi antara pemerintah desa dan Dinas dalam hal penanganan sampah di daerah terpencil, serta stigma negatif dari masyarakat terhadap profesi pekerja pengumpul sampah. Sebagian besar pekerja merasa tidak dihargai atas usaha yang mereka lakukan. Teori dari Wilson dan Clark (2023) menyebutkan bahwa dukungan sosial, termasuk pengakuan dari masyarakat, sangat penting untuk menjaga semangat dan motivasi kerja. Tanpa apresiasi yang layak, pekerja cenderung merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi dalam menjalankan tugasnya.

4.4 Implikasi Temuan Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi yang signifikan dalam beberapa aspek, baik bagi pihak Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, para pekerja pengumpul sampah, maupun kebijakan pemerintah daerah secara keseluruhan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kebijakan kompensasi dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dan kehadiran para pekerja pengumpul sampah. Implikasi utamanya adalah bahwa peningkatan kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, serta peningkatan kondisi kerja, secara langsung dapat meningkatkan kualitas pekerjaan para pekerja.

Bagi pihak Dinas Lingkungan Hidup, penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kebijakan kompensasi yang adil dan pemberian fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Ini akan meningkatkan motivasi para pekerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja dan kehadiran mereka. Kebijakan seperti insentif kehadiran dan pelatihan secara

berkelanjutan juga memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas pekerja.

Di sisi lain, hasil penelitian ini memberikan masukan penting bagi pemerintah daerah dalam hal pengelolaan kebijakan ketenagakerjaan. Perlu adanya regulasi yang lebih ketat mengenai standar keselamatan dan kompensasi bagi pekerja di sektor informal seperti pengumpul sampah. Implementasi kebijakan yang melibatkan masyarakat, seperti program insentif berbasis partisipasi masyarakat dalam menjaga kebersihan lingkungan, dapat memperkuat kesadaran masyarakat akan pentingnya pengelolaan sampah yang lebih baik.

Dengan demikian, implikasi dari penelitian ini tidak hanya bersifat praktis bagi pengelolaan pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan kebijakan publik yang lebih inklusif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di sektor informal.

64 4.5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu tidak lepas dari keterbatasan yang perlu diakui dan menjadi bahan evaluasi bagi penelitian selanjutnya. Salah satu keterbatasan utama dari penelitian ini adalah bahwa data yang digunakan sebagian besar bersumber dari wawancara dan observasi lapangan yang dilakukan pada periode waktu tertentu. Keterbatasan waktu dan sumber daya menyebabkan jumlah informan yang diwawancarai relatif terbatas, yang dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian ini terhadap populasi yang lebih luas.

Selain itu, penelitian ini juga tidak secara mendalam mengukur faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja dan kehadiran pekerja pengumpul sampah, seperti kondisi sosial ekonomi, latar belakang pendidikan, atau kondisi lingkungan fisik tempat kerja. Faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan tambahan yang lebih komprehensif terkait dengan kinerja dan kehadiran pekerja.

Keterbatasan lain yang dihadapi adalah akses terhadap data yang terkait dengan kebijakan kompensasi dan kondisi kerja dari instansi lain yang serupa, yang dapat digunakan untuk perbandingan. Pengumpulan data dari berbagai instansi akan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pola dan tren kompensasi serta kondisi kerja di sektor informal.

Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan adanya penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan pendekatan yang lebih beragam. Penelitian mendalam yang melibatkan lebih banyak variabel akan memberikan hasil yang lebih akurat dan relevan untuk dijadikan acuan dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan dan pengelolaan sampah di masa mendatang.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara menunjukkan upaya yang signifikan dalam menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan. Mereka telah bekerja keras di tengah berbagai tantangan, dan dedikasi ini memberikan kontribusi besar terhadap lingkungan yang lebih bersih. Namun, terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, seperti penyediaan fasilitas yang memadai, pelatihan yang berkelanjutan, serta penggunaan teknologi yang lebih baik agar para pekerja dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Evaluasi kinerja perlu dilakukan secara holistik, mencakup indikator kuantitatif dan kualitatif, sehingga memberikan gambaran yang menyeluruh terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan.
2. Keterlambatan dalam pembayaran gaji memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Pekerjaan yang berisiko tinggi ini menuntut kompensasi yang adil dan tepat waktu agar para pekerja merasa dihargai dan tetap termotivasi. Selain aspek finansial, fasilitas pendukung seperti alat pelindung diri (APD) dan akses sanitasi yang baik juga sangat penting untuk memastikan keselamatan dan kenyamanan para pekerja. Sistem kompensasi yang adil dan evaluasi berkala sangat diperlukan untuk menciptakan kesejahteraan, loyalitas, dan kepuasan kerja yang lebih baik.
3. Kondisi kerja yang baik dan aman merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kehadiran pekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Faktor-faktor seperti keselamatan kerja,

ketersediaan alat pelindung diri, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi tingkat kepuasan dan produktivitas pekerja pengumpul sampah. Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap fasilitas dan dukungan yang diberikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan kondusif bagi para pekerja, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan optimal.

4. Dalam upaya meningkatkan keberlanjutan dan efektivitas pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara, Dinas Lingkungan Hidup telah menerapkan berbagai strategi, termasuk pelatihan keselamatan kerja, penyediaan fasilitas yang memadai, serta edukasi masyarakat. Meskipun demikian, pelaksanaan strategi ini masih menghadapi tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya pengawasan yang konsisten, dan rendahnya apresiasi dari masyarakat terhadap para pekerja pengumpul sampah. Tantangan-tantangan ini menghambat efektivitas pelaksanaan strategi, yang berdampak pada kesejahteraan dan motivasi pekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, maka saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dinas Lingkungan Hidup perlu menyediakan fasilitas kerja yang lebih baik, termasuk alat pelindung diri yang layak dan kendaraan pengangkut sampah yang memadai, untuk menunjang produktivitas dan keselamatan pekerja.
2. Dinas Lingkungan Hidup perlu memastikan bahwa pembayaran gaji dilakukan tepat waktu agar pekerja merasa dihargai dan tetap termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka. Dan Fasilitas seperti APD dan akses sanitasi yang baik harus diberikan agar pekerja dapat melaksanakan tugas mereka dengan aman dan nyaman.
3. Dinas Lingkungan Hidup sebaiknya memastikan tersedianya alat pelindung diri yang memadai, seperti sarung tangan, masker, dan sepatu

pelindung, bagi setiap pekerja. Evaluasi fasilitas, seperti kendaraan pengangkut sampah, juga perlu dilakukan secara berkala agar tetap dalam kondisi baik dan aman digunakan.

4. Dinas Lingkungan Hidup perlu meningkatkan jumlah armada pengangkut sampah dan menyediakan alat pelindung diri yang memadai untuk mendukung keselamatan dan efektivitas kerja para pekerja. Dan Program pelatihan perlu dilakukan secara berkesinambungan dan disertai dengan monitoring yang ketat untuk memastikan para pekerja memahami dan menerapkan prosedur keselamatan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, H. R. I. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Achmadi., Razak, M., & Suriyanto. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng*. Nobel Managent Review. Hal 219-232. e-ISSN: 2723-4983. Hal 219-232.
- Adams, J. S. (2020). *Teori Keadilan: Keseimbangan dalam Motivasi Karyawan*. Penerbit XYZ.
- Ahmad, A., & Muslimah, M. (2021). *Memahami Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kualitatif*. In Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies (PINCIS) (Vol. 1, No. 1).
- Ahyari, A. (2001). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anitha, J. (2014). *Determinants of employee engagement and its impact on employee performance*. International Journal of Productivity and Performance Management, 8(2), 45-58.
- Armstrong, M. (2020). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M. (2020). *Buku Panduan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. London: Penerbit Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja melalui Imbalan*. Penerbit Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Buku Panduan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Armstrong* (edisi ke-15). London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2022). *Buku Panduan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Kogan Page.
- Asmayana. (2018). *Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Makassar. Universitas Muhammadiyah.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). *Job demands-resources theory: Challenges and future directions*. In *The Oxford handbook of work and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 4-22). Oxford University Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). *Teori Permintaan-Pekerjaan: Kesejahteraan dan Kinerja di Tempat Kerja*. Penerbit: Springer.
- Bello, I., bin Ismail, M. N., & Kabbashi, N. A. (2016). Solid Waste Management in Africa: A Review. *International Journal of Waste Resources*, 6(2).
- Clarke, S., & Cooper, C. (2020). *Mengelola Keselamatan di Tempat Kerja: Konsep dan Praktik Utama*. Penerbit Routledge.
- Colquitt, J. A. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Perilaku Organisasi: Meningkatkan Kinerja dan Komitmen di Tempat Kerja* (edisi ke-6). New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J.W. (2019). *Research Design: Qualitative, Quatitativ, and Mixed Methods Approaches (Edisi Ke-5)*. SAGE Publications.
- Damanhuri, Enri dan Tri Padmi. (2019). *Pengelolaan Sampah Terpadu*. Cetakan kedua. InstitutTeknologi Bandung.
- Darma, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pearson.
- Dessler, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. New Jersey: Pearson Education.
- Fitrianto, P. (2007). *Komputerisasi Presensi Siswa Berbasis SMS dan Barcode di SMA Negeri 3 Purorejo*. (online),
- Gomez-Mejia, LR., Berrone, P., & Franco-Santos, M. (2019). *Executive Compensation Strategic: Understanding Inside Counselors' Pay Practices*. London. SAGE Publicatoin.
- Greenberg, J. (2023). *Transparansi dalam Pengelolaan Kompensasi dan Kepuasan Kerja*. Penerbit ABC.

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2019). *Keseimbangan Kerja-Keluarga: Panduan Penting dalam Mengelola Kehidupan Kerja dan Pribadi*. Penerbit: Routledge.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2019). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In *The Oxford handbook of work and family* (pp. xx-xx). Oxford University Press.
- Gupta, N., & Shaw, J. D. (2022). *Evaluasi Berkala dalam Sistem Kompensasi Karyawan*. Penerbit MNO.
- Gupta, S., & Venkatesh, K. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan Karyawan untuk Kinerja Tinggi*. Penerbit: Sage Publications.
- Gupta, V., & Shaheen, M. (2021). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Menjamin Kesejahteraan Karyawan*. Penerbit Springer.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE UGM.
- Hartono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hassan, M., & Ghosh, P. (2022). *Pengelolaan Sampah Berbasis Masyarakat*. Penerbit: Green Environment Press.
- Heathfield, S. (2020). *Panduan Manajer untuk SDM: Perekrutan, Pemutusan Kerja, Evaluasi Kinerja, Dokumentasi, Tunjangan, dan Segala Hal yang Perlu Anda Ketahui*. Penerbit: AMACOM.
- Heathfield, S. M. (2020). *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang Efektif (HRIS)*. Penerbit HR Publisher.
- Herzberg, F. (2019). *Motivasi untuk Bekerja* (edisi ke-12). New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (2019). *Motivasi untuk Bekerja: Teori Dua Faktor Herzberg dalam Aksi*. Penerbit Wiley.
- Hikmah, N., & Wilson, M. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Displin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kinco Prima*. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75-83.

- Hossain, A., Rahman, S., & Chowdhury, T. (2023). *Efektivitas Pengelolaan Sampah: Perlengkapan dan Keselamatan Kerja*. Penerbit: Eco Solutions Publishing.
- Hossain, M., Doe, J., & Smith, A. (2023). *Pentingnya Perlengkapan Untuk Keselamatan dan Efektivitas Kerja*. Jurnal Teknologi Terapan.
http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
<http://eprints.uns.ac.id/4490/1/59261206200912391.pdf>
<https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.8>
<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
<https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/2663>
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/6066>
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Improving Working Conditions in the Context of Teleworking*. Geneva: International Labour Office.
- Isaksen, S. G., Dorval, K. B., & Treffinger, D.J. (2002). *Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Change*. Kendall/Hunt Publishing.
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli*. Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(1), 22–37.
- Johnson, A., & Kaplan, R. (2021). *Keselamatan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Karyawan*. Penerbit DEF.
- Johnson, K. (2021). *The Influence of Employee Attendance on Organizational Effectiveness*. Journal of Management Studies, 57(3), 456-487.
- Johnson, R., & Lee, S. (2020). *Attendance Matters: The Impact of Team Member Attendance on Coordination, Communication, and Collaboration in Organizational Teams*. International Journal of Human Resource Management, 31(12), 1537-1562.
- Jones, A., Smith, B & Taylor, C. (2018). *The Impact of Working Conditions on Employee Performance and Absenteeism*. Journal of Occupational Health Psychology, 23(4), 456-467.

- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: McGraw-Hill Education.
- Kumar, A., Doe, J., & Smith, B. (2021). *Pelatihan dan Pengelolaan Sampah yang Efisien*. Amsir Community Service Journal, VOL.1 NO.2.
- Kumar, V., & Suresh, M. (2020). *Keunggulan Operasional melalui Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Pearson Education.
- Kumar, V., Singh, R., & Patel, M. (2021). *Peningkatan Keterampilan Melalui Pelatihan dalam Pengelolaan Sampah*. Penerbit: Sustainable Waste Management Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2020). *Goal setting theory: A practical guide*. New York: Routledge
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2020). *Teori Penetapan Tujuan dan Kinerja Tugas*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2021). *Perilaku Organisasi: Pendekatan Berbasis Bukti*. New York: McGraw-Hill Education.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2022). *Modal Psikologis: Mengembangkan Keunggulan Kompetitif Manusia*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2022). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mastrorillo, M., Bianchi, G., & Rossi, L. (2019). *Motivasi Pekerja dan Kesejahteraan dalam Pengelolaan Lingkungan*. Penerbit: Global Environmental Studies Press.
- Mastrorillo, M., Doe, J., & Smith, A. (2019)
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.

- Nisa, I. C., Rooswidjajani,R., & Fristin, Y.(2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol 5, No 2.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Prasetyo, A., & Marlina, L. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Benefit, 4(1), 50-63.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: Penerbit UB Press.
- Robbins, S. P. & Judge, A. T. (2020). *Organizational Behavior Edisi 12*. New Jersey : Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-18). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-18). Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Pearson Education.
- Saldaña, J. (2018). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. SAGE Publications.
- Santosa, J. (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta*. Aktiva – Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Vol 3. No.2.

- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis. Vol. 5, No. 3. AGORA.
- Satedjo, S., & Kempa, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Pakuan.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2022). *A meta-analysis of job demands, burnout, and work engagement*. In *Work and organizational psychology* (pp. xx-xx). Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2022). *Burnout: Penyebab, Konsekuensi, dan Tindakan Pencegahan*. Penerbit: Palgrave Macmillan.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). *Metode penelitian kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo. Nata Karya.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke III, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 21 No.1.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Smith, J., Williams, K., & Lee, M. (2019). *The Impact of Employee Attendance on Organizational Productivity*. Journal of Organizational Behavior, 45(2), 213-231.
- Smith, J., & Brown, L. (2015). *Compensation: Theory, Evidence, and Strategic Implications*. New York: Publisher Name.
- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2019). *Pengaruh Teknologi terhadap Masa Depan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Emerald Group Publishing.
- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2019). *Pengelolaan Fasilitas dan Kesejahteraan Karyawan*. Penerbit GHI.
- Subana, M. (2011). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sugiyono,(2018). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suhardi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. Batam: Universitas Putera Batam.
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Supriyono, Joko. (2013). *Perencanaan Sistem Informasi Absensi Karyawan Menggunakan Kosep Data Mining pada PT. Kalila Indonesia*.
- Tyagi, V., Smith, J., & Johnson, R. (2022). *Building Trust Among Team Members Through Positive Team Dynamics*. *Journal of Trust Research*, 2(1), 35–52.
- Wahyuni, S. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . Alfabeta.
- Wardiyanta. (dalam Sugiarto, 2017:87). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Warmansyah, J. (2020). *Metode Penelitian dan Pengolahan Data Untuk Pengambilan Keputusan Pada Perusahaan*. Deepublish.
- Wibisono, A. (2007). *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility*. Fascho Publishing.
- Williams, J., Thompson, K., & Anderson, M. (2018). *The Impact of Team Member Attendance on Trust, Cohesion, and Commitment in Organizational Teams*. *Journal of Management*, 44(3), 1370-1394.
- Williams,S., Smith,J., & Johnson,R. (2018). *Team Dynamics And Their Impact On Organizational Performance*. *Journal of Organizational Behavior*, 39(5), 675-690.
- Wirawan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit XYZ
- Wirtz, J., & Lovelock, C. (2023). *Pemasaran Jasa: Orang, Teknologi, Strategi*. Penerbit: World Scientific Publishing.
- Yukl, G. (2023). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. New York: Pearson Education.
- Yukl, G. (2023). *Leadership in Organizations* (10th ed.). Pearson.

Rujukan dari Jurnal/Skripsi

Linda,R. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Scefs Sukses Abadi*.Universitas Putra Batam. Skripsi.

Santosa,J. & Rosanto,O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta*. Aktiva – Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, Vol 3. No.2

EKSPLORASI DAMPAK KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA DAN KEHADIRAN PEKERJA PENGUMPUL SAMPAH DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN NIAS UTARA

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainbengkulu.ac.id Internet	520 words — 2%
2	repository.ub.ac.id Internet	443 words — 2%
3	repository.upbatam.ac.id Internet	436 words — 2%
4	repository.bsi.ac.id Internet	397 words — 2%
5	media.neliti.com Internet	216 words — 1%
6	repository.ar-raniry.ac.id Internet	200 words — 1%
7	eprints.polsri.ac.id Internet	185 words — 1%
8	skripsistie.files.wordpress.com Internet	160 words — 1%

9	repository.uin-suska.ac.id Internet	154 words — 1%
10	e-jurnal.nobel.ac.id Internet	129 words — < 1%
11	digilib.uinkhas.ac.id Internet	121 words — < 1%
12	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	118 words — < 1%
13	core.ac.uk Internet	116 words — < 1%
14	123dok.com Internet	103 words — < 1%
15	repository.uindatokarama.ac.id Internet	97 words — < 1%
16	repository.uinmataram.ac.id Internet	96 words — < 1%
17	penerbitdeepublish.com Internet	95 words — < 1%
18	repository.unbari.ac.id Internet	83 words — < 1%
19	eprints.walisongo.ac.id Internet	77 words — < 1%
20	sippn.menpan.go.id Internet	68 words — < 1%

repo.unr.ac.id

21	Internet	67 words — < 1%
22	etheses.uin-malang.ac.id Internet	65 words — < 1%
23	repository.uniyap.ac.id Internet	65 words — < 1%
24	dinastirev.org Internet	64 words — < 1%
25	repository.uma.ac.id Internet	64 words — < 1%
26	bappeda.bandaacehkota.go.id Internet	63 words — < 1%
27	096f1f92-e556-4ff2-a3f3-8c44f3921514.filesusr.com Internet	60 words — < 1%
28	repo.apmd.ac.id Internet	59 words — < 1%
29	peraturan.bpk.go.id Internet	56 words — < 1%
30	repository.umsu.ac.id Internet	53 words — < 1%
31	journal.ikopin.ac.id Internet	52 words — < 1%
32	dspace.uii.ac.id Internet	51 words — < 1%

33	Dedi Irawan Zebua, Jeliswan Berkat Iman Jaya Gea, Apriman Hura, Kurniawan Sarototonafo Zai. "PENERAPAN PSAP 02 LAPORAN REALISASI ANGGARAN BERBASIS KAS PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN NIAS UTARA", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Crossref	41 words — < 1%
34	eprints.ums.ac.id Internet	35 words — < 1%
35	id.scribd.com Internet	35 words — < 1%
36	repository.nurulfikri.ac.id Internet	35 words — < 1%
37	docplayer.info Internet	34 words — < 1%
38	www.coursehero.com Internet	34 words — < 1%
39	zombiedoc.com Internet	34 words — < 1%
40	etheses.iainkediri.ac.id Internet	32 words — < 1%
41	digilib.unila.ac.id Internet	31 words — < 1%
42	p2mft.unkris.ac.id Internet	31 words — < 1%
43	repo.stikesperintis.ac.id Internet	29 words — < 1%

44	repository.stipjakarta.ac.id Internet	29 words — < 1%
45	Natalia Kahat Lung, Siti Sya'baniyah, Jauchar B. "Kebijakan Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS) dan Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL) di Kalimantan Timur", ijd-demos, 2024 Crossref	28 words — < 1%
46	repository.unair.ac.id Internet	28 words — < 1%
47	repository.upstegal.ac.id Internet	28 words — < 1%
48	ap.fip.um.ac.id Internet	27 words — < 1%
49	docobook.com Internet	26 words — < 1%
50	etheses.uingusdur.ac.id Internet	26 words — < 1%
51	journal.stiemb.ac.id Internet	26 words — < 1%
52	repository.unej.ac.id Internet	26 words — < 1%
53	es.scribd.com Internet	25 words — < 1%
54	Anggreany Hustia. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi	23 words — < 1%

Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang", Jurnal Bisnis,
Manajemen, dan Ekonomi, 2020

Crossref

55 repository.uinjambi.ac.id 23 words — < 1%
Internet

56 eprints.unpak.ac.id 21 words — < 1%
Internet

57 eteses.iainponorogo.ac.id 21 words — < 1%
Internet

58 idr.uin-antasari.ac.id 21 words — < 1%
Internet

59 juliusruntu.blogspot.com 21 words — < 1%
Internet

60 Fetriaman Telaumbanua, Ayler Beniah Ndraha. 20 words — < 1%
"STRATEGI PEMERINTAH DAERAH DALAM
PENANGGULANGAN KEMISKINAN PASCA PANDEMI COVID-19
PERSPEKTIF EKOLOGI MANAJEMEN DI KABUPATEN NIAS", JMBI
UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi
Universitas Sam Ratulangi)., 2023
Crossref

61 Heri Cahyono, Siti Patimah, Subandi Subandi, 20 words — < 1%
Deden Makbulloh. "DINAMIKA TIM KERJA DALAM
ORGANISASI PENDIDIKAN: FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KOLABORASI DAN KINERJA", PROFETIK:
Jurnal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam, 2023
Crossref

62 repositori.buddhidharma.ac.id 19 words — < 1%
Internet

63	repository.unived.ac.id Internet	19 words — < 1%
64	www.scribd.com Internet	19 words — < 1%
65	blitarkota.net Internet	18 words — < 1%
66	e-journal.uajy.ac.id Internet	18 words — < 1%
67	repo.undiksha.ac.id Internet	17 words — < 1%
68	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	17 words — < 1%
69	repository.uksw.edu Internet	17 words — < 1%
70	repository.unhas.ac.id Internet	17 words — < 1%
71	text-id.123dok.com Internet	17 words — < 1%
72	Wirni Sandroto, Sukaaro Waruwu, Eliyunus Waruwu, Emanuel Zebua. "Evaluasi dampak penerapan sistem aplikasi Eraterang dalam peningkatan pelayanan publik di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024 Crossref	16 words — < 1%
73	digilib.unimed.ac.id Internet	16 words — < 1%

74	eprints.perbanas.ac.id Internet	16 words — < 1%
75	journal.institercom-edu.org Internet	16 words — < 1%
76	jurnal.uisu.ac.id Internet	16 words — < 1%
77	repository.uinjkt.ac.id Internet	16 words — < 1%
78	Lucky Fiktori Zai, Ayler Beniah Ndraha, Syah Abadi Mendrofa, Palindungan Lahagu. "ANALISIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LOLOFITU MOI", JM BI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Crossref	15 words — < 1%
79	jurnal.usp.ac.id Internet	15 words — < 1%
80	lib.unnes.ac.id Internet	15 words — < 1%
81	digilib.uinsby.ac.id Internet	14 words — < 1%
82	psikologi.unmuha.ac.id Internet	14 words — < 1%
83	repository.radenintan.ac.id Internet	14 words — < 1%
84	repo.darmajaya.ac.id Internet	13 words — < 1%

85	Rosmeida Zebua, Delipiter Lase, Sukaaro Waruwu, Peringatan Harefa. "Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023 Crossref	12 words — < 1%
86	adoc.pub Internet	12 words — < 1%
87	repository.unpar.ac.id Internet	12 words — < 1%
88	episteman.blogspot.com Internet	11 words — < 1%
89	library.binus.ac.id Internet	11 words — < 1%
90	repository.syekhnurjati.ac.id Internet	11 words — < 1%
91	Alienda Retnosari P.. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KONSULTAN PAJAK DRS. LIM YUNG SAN DAN REKAN", Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, 2018 Crossref	10 words — < 1%
92	denpasarnow.com Internet	10 words — < 1%
93	dyahningsih.wordpress.com Internet	10 words — < 1%
94	id.123dok.com Internet	

10 words — < 1%

95 nasruddindjoko.wordpress.com
Internet

10 words — < 1%

96 radartulungagung.co.id
Internet

10 words — < 1%

97 sinta.unud.ac.id
Internet

10 words — < 1%

98 www.tobabara.com
Internet

10 words — < 1%

99 Lia Puspa, Ju'im Thaap, Titi Darmi. "Analisis Kebijakan Pengelolaan Sampah pada Dinas Lingkungan Hidup", JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari, 2021
Crossref

9 words — < 1%

100 Tiara Hayuningtyas Mulya, Sjahrul Meizar Nasri. "IDENTIFIKASI RISIKO KECELAKAAN KERJA PADA PEKERJA SAMPAH DAN PREVELANSINYA", Jurnal Kesehatan Tambusai, 2023
Crossref

9 words — < 1%

101 Zainuddin Zainuddin. "Pengetahuan dan Pemahaman Aturan Perpajakan, Kualitas Pelayanan dan Persepsi atas Efektivitas Sistem Perpajakan terhadap Kemauan Membayar Pajak dengan Kesadaran Membayar Pajak sebagai Variabel Intervening", Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif, 2018
Crossref

9 words — < 1%

102 bcbatam.beacukai.go.id
Internet

9 words — < 1%

103	doaj.org Internet	9 words — < 1%
104	edwinfauqon.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
105	ejournal.unesa.ac.id Internet	9 words — < 1%
106	ejournal.unhi.ac.id Internet	9 words — < 1%
107	eprints.poltekkesjogja.ac.id Internet	9 words — < 1%
108	jurnal.atmaluhur.ac.id Internet	9 words — < 1%
109	nhovhaddisinilovekempo.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
110	perpustakaan.bsn.go.id Internet	9 words — < 1%
111	pt.scribd.com Internet	9 words — < 1%
112	qdoc.tips Internet	9 words — < 1%
113	qmfinancial.com Internet	9 words — < 1%
114	repository.iainpare.ac.id Internet	9 words — < 1%
115	repository.stikim.ac.id	

Internet

9 words — < 1%

116 salatiga.go.id
Internet

9 words — < 1%

117 sayanggukguk.blogspot.com
Internet

9 words — < 1%

118 segitiga.net
Internet

9 words — < 1%

119 stiealwashliyahsibolga.ac.id
Internet

9 words — < 1%

120 www.slideshare.net
Internet

9 words — < 1%

121 yokmanceng.blogspot.com
Internet

9 words — < 1%

122 zumaro22.wordpress.com
Internet

9 words — < 1%

123 Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI SEWING PT. SAMWON BUSANA INDONESIA SEMARANG", Solusi, 2020
Crossref

8 words — < 1%

124 Andriani Yulisa Himadundu, Suharni A. Fachrin, Alfina Baharuddin. "Pengukuran Tekanan Panas dan Risk Assesment (K3) pada Pekerja di Area Factory I PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar", Window of Public Health Journal, 2021
Crossref

8 words — < 1%

- 125 Angelsen A., Brockhaus M., Sunderlin W.D., Verchot L., eds. "Menganalisis REDD+: Sejumlah tantangan dan pilihan", Center for International Forestry Research (CIFOR) and World Agroforestry Centre (ICRAF), 2013
Crossref 8 words — < 1%
-
- 126 Fathiah Alatas. "SEMINAR NASIONAL FITK UIN JAKARTA 2021", Open Science Framework, 2021
Publications 8 words — < 1%
-
- 127 Fitria Komalasari Herman, Agus Dedi Subagja. "Strategi Pengelolaan Sampah Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Subang", The World of Public Administration Journal, 2023
Crossref 8 words — < 1%
-
- 128 Mega Astuti, Instianti Elyana, Haryani Haryani. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Gotrans Logistics International Jakarta Timur", Jurnal Administrasi Bisnis, 2021
Crossref 8 words — < 1%
-
- 129 Mifthakhul Fauzi Minarso, Rizki Agung Wibowo, Teguh Prasetyo. "Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Kontruksi", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023
Crossref 8 words — < 1%
-
- 130 Tri Fenny Ramadani, Ahmad Ahmad, Annisa Marcellah, Ahmad Mukhtar. "Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2024
Crossref 8 words — < 1%
-
- 131 akuntansi.uniba.ac.id
Internet 8 words — < 1%

132	arkifm.com Internet	8 words — < 1%
133	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
134	dinamikaconsulting.com Internet	8 words — < 1%
135	dokumen.tips Internet	8 words — < 1%
136	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet	8 words — < 1%
137	ebook3d.bit.lipi.go.id Internet	8 words — < 1%
138	ejournal.arimbi.or.id Internet	8 words — < 1%
139	ejurnal.ung.ac.id Internet	8 words — < 1%
140	elsaagusniati10.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
141	eprint-sendratasik. "KESENIAN GAMBANG KROMONG DI PERKAMPUNGAN BUDAYA BETAWI SETU BABAKAN JAKARTA SELATAN : KAJIAN SEJARAH DAN ENKULTURASI", INA-Rxiv, 2017 Publications	8 words — < 1%
142	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	8 words — < 1%

eprints.kwikkiangie.ac.id

143	Internet	8 words — < 1%
144	johannessimatupang.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
145	jurnal.nusaputra.ac.id Internet	8 words — < 1%
146	mafiadoc.com Internet	8 words — < 1%
147	mymita.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
148	ojs.uph.edu Internet	8 words — < 1%
149	pdfslide.tips Internet	8 words — < 1%
150	pituku.id Internet	8 words — < 1%
151	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet	8 words — < 1%
152	repositori.usu.ac.id Internet	8 words — < 1%
153	repository.dinamika.ac.id Internet	8 words — < 1%
154	repository.moestopo.ac.id Internet	8 words — < 1%
155	repository.nobel.ac.id	

Internet

8 words — < 1%

156 repository.stienobel-indonesia.ac.id
Internet

8 words — < 1%

157 repository.uinsaizu.ac.id
Internet

8 words — < 1%

158 repository.uinsu.ac.id
Internet

8 words — < 1%

159 repository.upi.edu
Internet

8 words — < 1%

160 repository.widyamataram.ac.id
Internet

8 words — < 1%

161 scholar.ummetro.ac.id
Internet

8 words — < 1%

162 stie-pertiwi.ac.id
Internet

8 words — < 1%

163 telset.id
Internet

8 words — < 1%

164 tukangbangunanonline.com
Internet

8 words — < 1%

165 www.bengkulutoday.com
Internet

8 words — < 1%

166 www.centroc ceramic.com
Internet

8 words — < 1%

167 www.ilo.org

Internet

8 words — < 1%

168 www.kompas.com
Internet

8 words — < 1%

169 www.phdcc.com
Internet

8 words — < 1%

170 www.pmi.com
Internet

8 words — < 1%

171 www.slideserve.com
Internet

8 words — < 1%

172 Graselsya Febri Arung Bangalino, Nurwidiyanto Nurwidiyanto, Louis Soemadi Bopeng. "PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, TECHNOLOGY DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari)", Cakrawala Management Business Journal, 2019
Crossref

7 words — < 1%

173 Imas Komariyah, Kania Laelawati. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survey pada Bagian Produksi)", Manajemen dan Pariwisata, 2023
Crossref

7 words — < 1%

174 jurnal.iain-bone.ac.id
Internet

7 words — < 1%

175 repository.its.ac.id
Internet

7 words — < 1%

176 Andi Ibrahim Yunus, Roy Setiawan, Rusydi Fauzan, Kurnia Widyaningrum et al. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori)", Open Science Framework, 2023
Publications 6 words — < 1%

177 Ayuni Merlin Jambak, Delipiter Lase, Eliagus Telaumbanua, Palindungan Hulu. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023
Crossref 6 words — < 1%

178 Clara Peggy Claudia. "STRATEGI KOMUNIKASI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALU DALAM MENINGKATKAN KESADARAN MASYARAKAT AKAN KEBERSIHAN LINGKUNGAN", KINESIK, 2021
Crossref 6 words — < 1%

179 Delvia Oktalia, Irzal Anderson, Melisa Melisa. "Penguatan ecological citizenship berbasis Sungai sebagai upaya mewujudkan karakter peduli lingkungan di Kelurahan Kasang", Academy of Education Journal, 2024
Crossref 6 words — < 1%

180 Riski Ramadhan, Asep Jamaludin, Nandang Nandang. "Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024
Crossref 6 words — < 1%

181 eprints.ubhara.ac.id
Internet 6 words — < 1%

182 etd.iain-padangsidempuan.ac.id
Internet 6 words — < 1%

183 moam.info

Internet

6 words — < 1%

184 nabilapd.wordpress.com
Internet

6 words — < 1%

185 repository.uki.ac.id
Internet

6 words — < 1%

186 repository.unib.ac.id
Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF