

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kota Medan adalah ibu kota Provinsi Sumatera Utara dan merupakan kota terbesar ketiga di Indonesia setelah DKI Jakarta dan Surabaya sekaligus menjadi salah satu kota metropolitan di Indonesia (Puspasari, 2022). Sebagai lembaga pemerintah keberhasilan kota Medan diukur dengan indikator yang digunakan oleh pemerintah pusat, salah satu indikator yang digunakan pemerintah adalah kebersihan seperti yang tercantum dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2016 Program Gerakan Indonesia Bersih merupakan Gerakan Revolusi Mental Indonesia (Hadi, 2019)

Medan sebagai ibu kota Sumatera Utara pernah tiga kali berturut-turut mendapatkan penghargaan Adipura yaitu pada tahun 2012, 2013 dan 2014 sebagai Kota Metropolitan Terbersih di Indonesia (Setiadi, 2016). Namun, sayangnya tahun-tahun berikutnya Adipura tidak dapat lagi diraih oleh Medan. Bahkan di akhir tahun 2019, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLKH) menyatakan bahwa Kota Medan menjadi kota terkotor di Indonesia akibat pengelolaan sampah yang terbilang tidak maksimal dan menggambarkan kota ini menjadi kota terkotor (Annisa, 2020).

Kebersihan lingkungan menjadi salah satu faktor utama demi berlangsungnya hidup yang bersih, sehat dan nyaman demi terhindar dari berbagai macam penyakit. Dalam menjaga kebersihan lingkungan hidup tidak

hanya diri kita sendiri, tetapi juga masyarakat dan juga pemerintah. Dalam perkembangan dan pertumbuhan suatu kota, kebersihan merupakan salah satu faktor yang menunjang kemajuan suatu kota. Kota yang bersih melambangkan keseriusan pemerintah daerah tersebut dalam menjaga dan memelihara kebersihan serta kebersihan kota tersebut (Rahmad, 2015).

Dinas Kebersihan dan Pertamanan adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang kebersihan dan pertamanan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Apalagi ditengah-tengah kota besar tentunya sangat membutuhkan taman yang hijau untuk membantu mengurangi polusi udara di kota tersebut. Dengan demikian perlu adanya petugas kebersihan yang tidak mungkin dilakukan oleh pegawai dinas, maka dari itu harus ada pekerja yang khusus menanganinya agar kota tersebut tetap terjaga, hijau, asri, nyaman, dan lain sebagainya terutama dikota-kota metropolitan (Azmi dkk, 2019).

Petugas kebersihan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Medan terdiri dari Supir, Kenek, Bestari, dan Melati. Melati adalah sebutan yang digunakan untuk para petugas penyapu jalan Dinas Kebersihan dan Pertamanan tersebut. Penelitian ini hanya berfokus kepada petugas penyapu jalan, penyapu jalan ini termasuk ke dalam pekerja harian lepas. Penyapu jalan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Medan pada tahun 2022 berjumlah 888 orang dan dibagi ke 21 Kecamatan. Mengingat banyaknya penyapu jalan di seluruh kota Medan penelitian ini hanya mengambil 3 Kecamatan sebagai lokasi penelitian

yaitu di Kecamatan Medan Perjuangan, Medan Kota dan Medan Timur. Jumlah melati pada 3 Kecamatan tersebut ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

Jumlah Melati (Penyapu Jalan) Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

No.	Kecamatan	Jumlah Melati (Penyapu Jalan)	
		Tahun 2020-2021	Tahun 2022
1.	Medan Perjuangan	39	29
2.	Medan Kota	64	55
3.	Medan Timur	79	76
Jumlah		182	160

Sumber : Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah petugas kebersihan penyapu jalan berbeda pada setiap Kecamatan, tergantung luas wilayahnya. Jika wilayah tersebut luas maka akan membutuhkan lebih banyak pekerja dan begitu juga sebaliknya. Kemudian diketahui bahwa adanya perubahan jumlah pekerja setiap tahunnya, dari tahun 2020-2022 mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over*). Dengan terjadinya perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over*) maka akan berdampak pada kepuasan kerja karena perputaran tenaga kerja itu adalah salah satu indikasi ketidakpuasan mereka dalam bekerja. Menurut Mobley, dkk (1978) proses terjadinya intensi *turnover* (pergantian) karyawan diawali oleh munculnya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut kemudian memunculkan intensi *turnover* (pergantian) berupa

pikiran untuk keluar dari perusahaan, niatan untuk mencari pekerjaan lain, serta niatan untuk keluar dari perusahaan. Kemudian Jonge dan Baker (2003) juga menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa sebagian besar karyawan menyenangi pekerjaannya namun banyak di antara mereka merasa tidak puas, sehingga mereka cenderung untuk keluar (*turnover*) dan mencari pekerjaan lain. Dalam suatu instansi tentu ini merupakan suatu masalah yang akan merugikan, disamping mengganggu jalannya kegiatan instansi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk kesenangan atas apa yang telah dikerjakan. Ukuran kepuasan kerja itu apabila yang diperolehnya sudah bisa memenuhi kebutuhannya. Bukan hanya kebutuhan yang semata-mata diukur dengan materi tetapi kebutuhan bahwa dia diakui bekerja, merasa nyaman bekerja dan tidak memiliki kekhawatiran lain seperti tidak adanya asuransi kesehatan/keselamatan kerja. Menurut Nuraini (2013:115-116) faktor kepuasan kerja diantaranya : Upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui/aktualisasi diri, penghargaan hasil kerja dan penyalur perasaan. Sedangkan menurut As'ad (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kemampuan finansial, kemampuan fisik, kepuasan sosial/aktualisasi diri, dan kepuasan psikologi seperti *employee engagement*. Maka dari itu faktor-faktor tersebut harus lebih diperhatikan karena jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan dapat memberikan dampak negatif seperti menurunnya produktivitas. Kemudian dampak lainnya adalah keluarnya pegawai. Biasanya, karyawan yang tidak puas, tidak akan berpikir dua kali untuk meninggalkan perusahaan.

Untuk memperkuat penelitian ini peneliti melakukan pra survey untuk mengetahui tentang kepuasan kerja yang terjadi pada penyapu jalan dinas kebersihan dan pertamanan kota Medan menggunakan kuesioner mengenai kepuasan kerja yang dibagikan kepada 30 responden. Penentuan 30 responden dalam pra survey dilakukan atas pendapat para ahli yaitu menurut Singarimbun dan Efendi (1995) yang menyatakan bahwa jumlah minimum uji coba kuesioner adalah 30 responden. Maka kepuasan kerja penyapu jalan dinas kebersihan dan pertamanan kota Medan diperoleh berdasarkan hasil pra survey terhadap 30 penyapu jalan sebagai berikut: .

Tabel 1.2

Hasil Kuesioner Pra Survei Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah responden	Jawaban Angka		Persentase	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan.	30	11	19	36,7%	63,3%
2.	Gaji diberikan tepat waktu	30	11	19	36,7%	63,3%
3.	Fasilitas yang digunakan untuk bekerja memadai	30	7	23	23,3%	76,7%

Sumber: Data olahan kuesioner pra survey 2022

Hasil dari observasi lapangan diketahui bahwa gaji karyawan memenuhi standart yang berlaku, jumlah gaji yang mereka peroleh pada tahun 2022 sebesar

Rp. 3.300.000,00 tetapi gaji tersebut dipotong untuk kartu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan Rp. 310.000,00 jadi total yang mereka peroleh adalah senilai Rp. 2.990.000,00 namun beberapa dari mereka menjawab bahwa jumlah tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka terutama bagi mereka yang memiliki tanggungan seperti banyak anak yang masih sekolah dan ini didukung oleh 63,3% karyawan yang menyatakan hal tersebut dan pembayaran gaji juga kadang tidak dilakukan tepat waktu sehingga mengganggu kegiatan mereka untuk memenuhi kebutuhannya yang mengakibatkan mereka meminjam uang kepada orang lain. Kondisi ini terlalu sering dialami mereka sehingga terjadi ketidakpuasan, hal ini didukung oleh 63,3% karyawan yang menyatakan hal tersebut. Selain itu fasilitas atau alat yang digunakan mereka kurang memadai, contohnya seperti sapu, sekop dan gerobak, apabila sapu dan sekop tersebut rusak maka mereka akan membeli dengan menggunakan uang pribadi dan kadang mereka merakit sendiri sapu tersebut karena sapu hanya diberikan kurang lebih dua atau tiga kali dalam setahun hal ini didukung oleh 76,7% karyawan yang menyatakan hal tersebut.

Dalam kepuasan kerja terdapat aspek yang perlu dibangun yaitu *employee engagement* (Kristanti dkk, 2017). *Employee engagement* itu adalah rasa keterikatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja Albrecht (2010:76). Bakker & Schaufeli (2006) mengatakan bahwa *employee engagement* dicirikan dengan adanya gairah (*vigor*), dedikasi dalam bekerja (*dedication*), dan penghayatan selama bekerja (*absorption*), ketiga

hal tersebut akan mengakibatkan rasa keterlibatan yang tinggi sehingga membuat karyawan merasa positif dan puas.

Employee engagement menurut Racman dan Dewanto (2016:322) *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan menurut Atthohiri dan Wijayati (2021) *employee engagement* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi Paramarta dan Suastari (2018) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Karena penjelasan tersebut terjadi ketimpangan, maka penulis mengangkat *employee engagement* sebagai salah satu variabel penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh dari *employee engagement* peneliti juga melakukan pra survey terhadap 30 orang dan memperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.3

Hasil Kuesioner Pra Survey *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Jumlah responden	Jawaban Angka		Persentase	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	30	10	20	33,3%	66,7%
2.	Memiliki energi yang tinggi ketika bekerja	30	16	14	53,3%	46,7%
3.	Merasa bangga terhadap pekerjaan	30	14	16	46,7%	53,3%

Sumber: Data olahan kuesioner pra survey 2022

Mengenai *employee engagement* hasil dari observasi lapangan diketahui bahwa sebagian karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan yang monoton tanpa adanya jenjang karier hingga membuat mereka merasa bosan terhadap pekerjaannya dan ini didukung oleh 66,7% karyawan yang menyatakan hal tersebut. Kemudian karyawan tidak sepenuhnya memiliki energi yang tinggi untuk bekerja, apalagi sebagian dari mereka adalah wanita yang sudah memiliki usia 60 tahun keatas yang dapat dikatakan usia lanjut seperti yang dikatakan oleh Pinem (2009) dalam Harahap (2013) bahwa seseorang dikatakan usia lanjut apabila telah berumur 60 tahun keatas, dan ini didukung oleh 46,7% karyawan yang menyatakan hal tersebut.. Selain itu mereka juga menyatakan bahwa mereka kurang merasa bangga dengan pekerjaannya, karena mereka menganggap bahwa pekerjaan itu kurang layak tetapi mengingat biaya hidup yang semakin tinggi sementara pendapatan yang masih kurang terlebih dengan usia yang sudah lanjut membuat mereka sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang layak hingga membuat mereka memilih pekerjaan tersebut, ini didukung oleh 53,3% karyawan yang menyatakan hal tersebut.

Aspek lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah aktualisasi diri. Menurut Syaumi (2021:131) aktualisasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Aktualisasi diri ini adalah keinginan karyawan untuk dihargai atau diakui bahwa dia bekerja dan memiliki penghasilan. Dengan aktualisasi diri diharapkan mampu menciptakan tingkat *turnover* (perputaran) yang rendah karena tinggi rendahnya tingkat *turnover* (perputaran) menunjukkan karyawan

dalam suatu perusahaan merasa nyaman antara pekerjaan dengan kebutuhan lainnya.

Untuk mengetahui pengaruh dari aktualisasi diri peneliti juga melakukan pra survey terhadap 30 orang dan memperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.4

Hasil Kuesioner Pra Survey Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	Jumlah responden	Jawaban Angka		Persentase	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Pekerjaan yang dilakukan merupakan hal baru	30	15	15	50%	50%
2.	Adanya pemberian bonus kepada karyawan	30	0	30	0%	100%
3.	Adanya alat pelindung diri ketika melaksanakan pekerjaan	30	10	20	33,3%	66,7%

Sumber: Data olahan kuesioner pra survey 2022

Terkait aktualisasi diri hasil dari observasi lapangan diketahui bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak merupakan hal yang baru bagi mereka karena menyapu adalah kegiatan yang sering dilakukan mereka ketika dirumah pernyataan ini didukung oleh 50% karyawan menyatakan hal tersebut. Kemudian mereka menyatakan bahwa tidak ada bonus yang diberikan kepada mereka bahkan untuk THR (Tunjangan Hari Raya) juga mereka tidak dapat dan ini didukung oleh

100% karyawan yang menyatakan hal tersebut. Selain itu mereka menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugasnya mereka tidak diberi alat pelindung diri dan ini dinyatakan oleh 66,7% karyawan. Jika dilihat dari beban tugas yang dilaksanakan oleh petugas penyapu jalan baik dari waktu dan luas wilayah kerja, hal ini merupakan tugas yang berat dan mempunyai resiko yang tinggi. Sebaiknya instansi memberikan alat pelindung diri seperti masker yang terdiri dari berbagai macam bentuk seperti masker kain kasa dan respirator setengah masker untuk mencegah agar debu tidak terhirup dan terhindar dari gangguan pernafasan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang diperoleh peneliti dinyatakan bahwa terjadi ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Aktualisasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Penyapu Jalan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Terjadinya perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over*) Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan
2. Gaji yang diperoleh sesuai standart yang berlaku namun tidak dapat memenuhi kebutuhan dan juga diberikan tidak tepat waktu membuat karyawan merasa tidak puas dengan pengorbanan dan balas jasa yang

didapat dalam bekerja.

3. Fasilitas disediakan oleh kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan namun kurang memadai, jika fasilitas yang digunakan rusak maka mereka akan membeli dengan menggunakan uang pribadi sehingga mengganggu kegiatan mereka untuk memenuhi kebutuhannya dan mengakibatkan mereka meminjam uang kepada orang lain.
4. Sebagian karyawan tidak merasa bangga dengan pekerjaannya, karena menganggap pekerjaan itu kurang layak tetapi mengingat biaya hidup yang semakin tinggi dengan pendapatan yang masih kurang terlebih dengan usia yang sudah lanjut membuat mereka sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang layak hingga membuat mereka memilih pekerjaan tersebut.
5. Dalam melaksanakan tugasnya mereka tidak diberi alat pelindung diri, jika dilihat dari beban tugas yang dilaksanakan pekerjaan ini mempunyai resiko yang tinggi seharusnya instansi memberikan alat pelindung diri seperti masker untuk mencegah agar debu tidak terhirup dan terhindar dari gangguan pernafasan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat penting untuk menentukan fokus penelitian agar masalah yang diteliti tidak meluas. Penulis membatasi masalah pada pengaruh *employee engagement* dan aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba merumuskan masalah yang menjadi penelitian ini yakni :

1. Apakah terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap aktualisasi diri penyapu jalan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
2. Apakah terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja penyapu jalan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Apakah terdapat pengaruh antara aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja penyapu jalan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *employee engagement* terhadap aktualisasi diri penyapu jalan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja penyapu jalan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara aktualisasi diri terhadap kepuasan kerja penyapu jalan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan untuk melatih

kemampuan atau untuk memperdalam pengetahuan penulis tentang penyapu jalan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

2. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat memberikan referensi untuk mahasiswa dan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan pada umumnya.

3. Bagi Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam hal *employee engagement* dan aktualisasi diri yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja penyapu jalan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dan sumber kajian ilmiah untuk penelitian-penelitian selanjutnya.