

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan dalam perkembangan masyarakat saat ini telah menimbulkan dampak pada tuntutan terhadap pelayanan yang lebih baik dan optimal. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, instansi pemerintah perlu meningkatkan kinerja dan profesionalisme. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Salah satu kelompok tenaga kerja yang memiliki peran penting namun sering kali kurang diperhatikan adalah petugas kebersihan. Petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar memegang peranan vital dalam menjaga kebersihan dan kelestarian lingkungan kota. Meskipun demikian, pekerjaan mereka kerap diwarnai dengan berbagai bentuk ketidakpastian, baik terkait status kepegawaian, masa kontrak, maupun jaminan kesejahteraan. Kondisi ini menimbulkan apa yang disebut sebagai *Job Insecurity*, yaitu perasaan tidak aman terhadap kelangsungan pekerjaan.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan, karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki (Joshi, 2022). SDM merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik dalam konteks korporasi maupun komersial. SDM dianggap lebih penting daripada komponen sumber daya lainnya seperti

modal dan teknologi, karena manusia adalah elemen yang mampu menggerakkan dan memanfaatkan sumber daya tersebut secara optimal (Luther Gulick, 2019).

Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar lebih cenderung mempekerjakan sumber daya manusia dengan sistem kontrak sebagai *respons* untuk mendorong efisiensi biaya. Dalam hal ini, tidak terdapat kebijakan yang ketat, sehingga organisasi dapat dengan mudah merekrut dan memberhentikan pegawai. Pegawai yang bekerja dengan sistem ini diartikan sebagai individu yang memiliki pekerjaan dengan durasi tertentu, sesuai dengan perjanjian yang disepakati antara perusahaan dan pegawai (Paramita *et al.*, 2022). Meskipun demikian, baik pegawai tetap maupun kontrak memerlukan pengelolaan yang efektif untuk menjaga keseimbangan dalam operasional perusahaan dan meningkatkan kredibilitas demi keberlanjutan (Dwipayani & Astrama, 2022). Perusahaan melaksanakan manajemen personalia agar pegawai dapat beroperasi sesuai dengan tujuan perusahaan dan berkolaborasi untuk mencapainya (Lompoliu *et al.*, 2020). Memastikan kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu langkah pengelolaan yang dapat diambil oleh perusahaan (Putri, 2020)

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan bahagia yang dialami pegawai ketika harapan-harapan mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja. Hal ini menjadi ukuran penting untuk menilai apakah sebuah perusahaan berhasil dalam memenuhi kebutuhan pegawainya (Paradita *et al.*, 2020). Apabila kepuasan kerja menurun, hal ini dapat mengakibatkan kesalahan dalam operasional perusahaan, yang sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang ditugaskan kepada pegawai (Santosa & Prayoga, 2021).

Berdasarkan prasurvei pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar, didapatkan hasil data mengenai Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh petugas kebersihan ternyata belum maksimal. Hal ini tentunya terjadi karena adanya beberapa hal. Berikut ini adalah data prasurvei petugas kebersihan bagian pemilah sampah TPS Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar sebagai berikut:

Tabel 1.1
Prasurvei Kepuasan Kerja Petugas Kebersihan
Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Skor Maksimal	Nilai
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Saya secara optimal memanfaatkan kemampuan yang saya miliki dalam menjalankan pekerjaan	15	69	75	92
2.	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	15	70	75	93,3
3.	Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja	15	70	75	93,3
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya	15	33	75	44
5.	Fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan sudah memadai untuk menunjang pekerjaan saya	15	31	75	41,3
6.	Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung produktivitas dan kenyamanan dalam bekerja	15	57	75	76
7.	Saya mendapatkan pelatihan atau bimbingan untuk meningkatkan keterampilan kerja	15	61	75	81,3
8.	Saya memahami kebijakan instansi yang berlaku di tempat kerja	15	68	75	90,6

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pra survei kepada pegawai yang dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar mengenai kepuasan kerja yang dirasakan oleh petugas kebersihan. Hasil prasurvei ini menggambarkan tingkat kepuasan pegawai

terhadap beberapa aspek pekerjaan petugas kebersihan, seperti alat kerja, gaji, lingkungan kerja, dan penghargaan dari atasan serta rekan kerja. Nilai tertinggi 93,3 terdapat pada dua aspek yaitu “Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya” dan “Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja” Sedangkan nilai terendah 41,3 terdapat pada aspek “Fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan sudah memadai untuk menunjang pekerjaan saya” menunjukkan bahwa alat dan perlengkapan yang tersedia belum memadai untuk mendukung pekerjaan secara optimal. Sedangkan nilai 44 “Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya” menunjukkan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan beban kerja yang diterima. Kondisi tersebut dapat mengindikasikan bahwa dukungan perusahaan terhadap kontribusi pegawai masih kurang optimal, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan penyebab rendahnya kepuasan kerja pegawai di DLH Kota Banjar.

Terdapat beberapa aspek positif dalam kepuasan kerja petugas kebersihan, seperti pemanfaatan kemampuan, kesesuaian pekerjaan, penghargaan, dan pelatihan, terdapat juga area yang perlu diperbaiki, terutama terkait gaji dan fasilitas kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar perlu mempertimbangkan untuk meninjau kembali struktur gaji dan meningkatkan fasilitas serta peralatan kerja yang disediakan.

Selain itu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu *Job Insecurity*. *Job Insecurity* merujuk pada perasaan tidak nyaman yang dialami pegawai akibat tekanan dari ketidakcocokan antara harapan dan kenyataan pekerjaan mereka (Nurleni *et al.*, 2020). *Job Insecurity* sebagai perasaan tidak aman

terhadap kelangsungan pekerjaan dan kekhawatiran kehilangan pekerjaan di masa depan (Schaufeli, 2020). Organisasi yang menyediakan dukungan seperti komunikasi terbuka, kejelasan informasi, dan empati terhadap pegawai, mampu menciptakan perasaan dihargai (Tafvelin *et al*, 2020). Ini membangun kepercayaan dan loyalitas meskipun terjadi ketidakpastian kerja. Ketidakamanan dalam pekerjaan ini dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Fenomena ini muncul karena banyaknya pekerjaan yang bersifat temporer atau kontrak. Jika banyak pegawai mengalami *Job Insecurity*, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun (Kurniawan *et al.*, 2023).

Selain *Job Insecurity* yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu *Organizational Support*. *Organizational Support* (Dukungan Organisasi) adalah dukungan yang dirasakan pegawai mencakup persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 2020). Dengan demikian, ketika organisasi memberikan perhatian terhadap kebutuhan dasar seperti kompensasi dan kelayakan fasilitas kerja, hal tersebut dapat memperkuat persepsi dukungan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan *Organizational Support* menjadi strategi penting untuk memperbaiki ketidakseimbangan antara aspek kepuasan kerja yang sudah baik dengan aspek yang masih lemah. Hal ini sekaligus memperkuat peran organisasi sebagai pelindung dan pemberi jaminan sosial bagi pekerja sektor kebersihan yang sering kali berada dalam posisi kerja yang rentan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Sudarma *et al.*, 2021) bahwa sikap yang dirasakan oleh pegawai mengenai sejauh mana organisasi atau instansi tempat

mereka bekerja menghargai kontribusi yang diberikan. Ini juga mencakup sejauh mana imbalan atau penghargaan yang diterima, sehingga pegawai merasa bahwa organisasi tersebut memperhatikan kesejahteraan pegawai (Mursidta, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa petugas kebersihan pemilah sampah di TPS Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar menyatakan adanya rasa ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan, karena petugas kebersihan merupakan pegawai dengan status kerja yaitu pegawai kontrak yang dimana masa kerja pegawai bergantung pada kinerja yang ditunjukkan. Petugas kebersihan khawatir terhadap status pekerjaan mereka, terutama berkaitan dengan penempatan kerja, beban kerja yang tidak menentu, serta kekhawatiran terhadap evaluasi kinerja yang tidak transparan. Jika kinerja pegawai memuaskan, kontrak kerja dapat diperpanjang. Sebaliknya, jika kinerja kurang memadai, kemungkinan besar kontrak tidak akan diperpanjang. Selain itu pegawai disana juga menyebutkan bahwa kurangnya fasilitas yang diberikan oleh dinas lingkungan hidup guna menunjang pekerjaan yang dilakukan. Kurangnya apresiasi yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar berupa tidak adanya penghargaan yang diberikan kepada petugas kebersihan sehingga menyebabkan pegawai merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh DLH. Petugas Kebersihan kurang mendapatkan perhatian dari instansi tempat mereka bekerja terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pegawai. Petugas kebersihan sering kali berhadapan dengan situasi kondisi kerja yang berat, seperti beban kerja tinggi, jam kerja yang panjang, serta resiko kesehatan dan keselamatan, namun sering kali tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari instansi. Akibatnya tingkat stres, kelelahan, dan ketidakpuasan

kerja meningkat, yang dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan yang pegawai berikan. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk meningkatkan dukungan, baik dalam bentuk kesejahteraan, pelatihan, maupun pengakuan terhadap kontribusi pegawai, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan berkelanjutan. Hal ini diduga adanya faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja pada petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar yaitu terkait *Job Insecurity* dan *Organizational Support* yang belum sesuai.

Terkait penjelasan yang dijelaskan di atas bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja pada petugas kebersihan, terdapat dua faktor yakni: *Job Insecurity* dan *Organizational Support*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lista Meria, 2019) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Septiani & Wijono, 2022) menyatakan bahwa *Organizational Support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang mengenai Pengaruh *Job Insecurity* dan *Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup, maka beberapa masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana *Job Insecurity*, *Organizational Support* dan Kepuasan Kerja, pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar
2. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* dan *Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja, pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar
3. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar
4. Bagaimana pengaruh *Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Job Insecurity*, *Organizational Support* dan Kepuasan Kerja, pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar
2. Pengaruh *Job Insecurity* dan *Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja, pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar
3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar
4. Pengaruh *Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung perkembangan ilmu dan menjadi sumber sebagai referensi untuk pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Pengaruh *Job Insecurity* dan *Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan diantaranya:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Pengaruh *Job Insecurity* dan *Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja. Untuk membantu penulis dalam menerapkan apa yang penulis pelajari selama kuliah serta untuk menambah salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Universitas Siliwangi.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam menetapkan kebijakan-kebijakan dan mengambil keputusan guna meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai dalam peningkatan instansi.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan bisa dijadikan referensi bagi mahasiswa lainnya, khususnya program studi manajemen.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini bertempat di Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjar, tepatnya di Jl. Tentara Pelajar No. 89, Pataruman, Kec. Banjar, Kota Banjar, Jawa Barat 46321. Dengan mengambil data yang diperoleh melalui kuisioner yang telah dibuat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 7 bulan terhitung dari bulan Desember 2024 hingga bulan Juni 2025. Waktu penelitian terlampir pada lampiran 1.