

BAB I

PENDAHULUAN

4.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memainkan peran kunci terhadap kesuksesan organisasi, dikarenakan elemen manusia dari suatu organisasi dapat memberikan keunggulan yang kompetitif. Dalam pencapaian ini dibutuhkan kontribusi sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen organisasi agar dapat bertahan dan berkembang ditengah pesatnya perkembangan teknologi, ekonomi dan pembangunan saat ini.

Khususnya pada organisasi pemerintah daerah yang merupakan sector public yang bertujuan untuk melayani kepentingan public guna mensejahterakan masyarakat. Kedudukan dan peran pegawai yang bekerja untuk negara dan bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan yang adil dan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Diantara perilaku yang harus dimiliki pegawai adalah perilaku yang berlandaskan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta taat pada peraturan. Yang mana demikian merupakan aspek dalam loyalitas kerja.

Loyalitas menurut hasibuan (2013) adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya. Idealnya seluruh pegawai harus mempunyai loyalitas kerja pada dirinya, dikarenakan hal tersebut merupakan perilaku setia pegawai terhadap organisasinya yang ditunjukkan melalui pelayanan serta tanggung jawab yang tercermin dalam melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan loyalitas kerja sangat dibutuhkan untuk perkembangan sumber daya manusia di beberapa organisasi

khususnya organisasi daerah pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Lhokseumawe. Dengan memiliki loyalitas yang tinggi maka kesetiaan dan tanggungjawab pegawai terhadap organisasi akan semakin besar, sehingga menimbulkan dorongan yang menyebabkan pegawai tidak hanya sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai pegawai yang sesuai dengan *job description* nya, melainkan juga bekerja seoptimal mungkin baik dengan perhatian, pikiran, gagasan serta dedikasi untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasi.

Instansi perlu memperhatikan sungguh-sungguh kepada pegawainya sehingga loyalitas kerja pegawai dapat dipertahankan. Apabila kebutuhan dasar pegawai tidak dipertahankan, maka dipastikan akan menurunnya semangat kerja sehingga mempengaruhi tingkat loyalitas kerja pegawai terhadap instansinya. Fenomenanya adalah masih kurang maksimalnya pegawai DLHK Kota Lhokseumawe dalam menanggapi keluhan masyarakat. Salah satunya merupakan keluhan terhadap penanggulangan sampah yang masih kurang optimal. Hal ini ditandai dengan masih adanya sampah yang menumpuk disembarang tempat sehingga mengganggu aktivitas masyarakat dan juga menyebabkan pencemaran udara. Hal tersebut merupakan masalah yang terampak akibat menurunnya loyalitas kerja pegawai DLHK untuk peduli dengan alam dan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada tahun 2023 terhadap kepala bidang DLHK Kota Lhokseumawe dan menanyakan perihal tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi, yang menyatakan bahwa terdapat beberapa pegawai yang masih kurang bertanggung jawab atas pekerjaan

yakni tidak melaksanakan tugas dengan baik, seperti datang terlambat, bahkan sering absen pada jam operasi yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, disimpulkan bahwa terdapat beberapa pegawai DLHK yang memiliki loyalitas yang rendah, hal tersebut mempengaruhi pelayanannya terhadap masyarakat yang merupakan tugas utama organisasi pemerintah daerah. Dampak menurunnya Loyalitas kerja pegawai DLHK Kota Lhokseumawe berdasarkan fenomena tersebut sesuai dengan teori loyalitas yang dikemukakan oleh (soeghandi,2013) dimana loyalitas merupakan perilaku setia pegawai yang ditunjukkan melalui pelayanan ataupun tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja pegawai, diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi Loyalitas. Menurut Robbins Ann (2015) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dan mencapai misi dan tujuannya. Banyak organisasi yang semakin menyadari bahwa elemen-elemen manusia dari suatu organisasi dapat memberikan keunggulan yang kompetitif. Orang-orang yang ada didalam organisasi harus mempunyai visi dan terinspirasi dan termotivasi untuk berkembang melampaui kemampuannya secara umum, sehingga organisasi membutuhkan sosok seorang pemimpin yang memotivasi, loyal dan bertanggung jawab.

Seperti yang kita ketahui bahwa hak atas lingkungan hidup yang baik dan sehat adalah hak konstitusional warga negara. Demikian jaminan pada pasal 28 ayat 1 UUD NKRI. Disini masyarakat dituntut aktif mengambil peran partisipasi

agar jaminan konstitusi itu dirasakan dalam kehidupan keseharian warga negara. Oleh karena itu DLHK menerapkan masyarakat yang berkontribusi di Kota Lhokseumawe sebagai petugas kebersihan (buruh). Sesuai dengan hasil survey awal pada tahun 2022, terdapat 430 orang buruh dan hanya 150 orang yang aktif beroperasi setiap harinya. Sedangkan hasil wawancara 2024, total buruh yang berkontribusi menurun menjadi 350 orang.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa adanya permasalahan gaya kepemimpinan DLHK Kota Lhokseumawe yang menyebabkan kurangnya loyalitas dan kepedulian ASN bagian lapangan dalam hal mengontrol pergerakan para buruh setiap harinya. Ditambah lagi dengan adanya kasus yang dikutip dari <https://metrorakyat.com> pada tahun 2021 bahwa DLHK Kota Lhokseumawe terkesan tidak bertanggung jawab atas kecelakaan yang menimpa salah satu pegawai tenaga kontrak (TKK) yang terjatuh dari truk pada saat menjalankan tugasnya hingga mengalami patah tulang namun tidak adanya kepedulian dan perhatian khusus dari pihak DLHK meskipun sudah bekerja 30 tahun lamanya. Diduga karena kepala bidang DLHK Kota Lhokseumawe baru saja mengalami pergantian dan penugasan masih dalam kondisi belum normal. Sehingga ASN bagian lapangan menganggap enteng pekerjaannya dan tanggung jawabnya

Demikian merupakan dampak apabila tidak adanya pemimpin. Tanpa kepemimpinan maka sebuah organisasi hanya sekelompok orang yang seperti mesin yang mengalami kekacauan tanpa jelas arahnya. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nor, *at al.*, yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai.

Selain Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas kerja dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2016), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan demikian, pegawai sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negative seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turnover* yang tinggi dan lain sebagainya.

Terkait dengan Lingkungan kerja DLHK Kota Lhokseumawe yang mempunyai ruang lingkup yang sempit dan berlokasi bersampingan dengan pusat pembelanjaan masyarakat, sehingga pegawai harus menempuh waktu tempuh yang dekat menjadi lama dikarenakan harus melewati kemacetan menuju kantor dinas setiap harinya. Dan juga kebisingan dan bebauan tidak sedap tentunya mengganggu focus kerja pegawai saat bertugas. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai, dalam hal untuk mendukung pelaksanaan tugas yang cukup, keharmonisan hubungan kerja, juga pola komunikasi yang efektif antar rekan kerja maupun dengan atasan.

Tidak hanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja, akan tetapi Kompensasi juga mempunyai pengaruh kuat terhadap loyalitas kerja pegawai. Loyalitas kerja pegawai harus diimbangi dengan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah

semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan yang diberikan terhadap organisasi. Dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan loyalitas kerja juga prestasi pegawai. Dalam hal pemberian kompensasi terhadap ASN DLHK Kota Lhokseumawe selain gaji pokok, salah satunya terdapat pemberian insentif/tambahan penghasilan pegawai (TTP) yang disebabkan adanya prestasi kerja pegawai.

TTP diberikan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan obyektif. Pemberian insentif/TTP bagi pegawai bertujuan untuk dapat meningkatkan semangat kerja, kinerja dan loyalitas kerja pegawai terhadap instansi. Demikian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sullaida,2022) yang menyatakan bahwa Kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dikaji maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja ASN Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan (DLHK) Kota Lhokseumawe”**.

4.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkan di dalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja ASN Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Lhokseumawe?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja ASN Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Lhokseumawe?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja ASN Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Lhokseumawe?

4.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja ASN Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Lhokseumawe?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja ASN Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Lhokseumawe?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Petugas Kebersihan Pada DLHK Kota Lhokseumawe?

4.4 Manfaat Penelitian

Penelitian memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan guna memecahkan masalah dan juga membuat keputusan. Manfaat yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian ini adalah:

4.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sarana pengembangan ilmu baru bagi peneliti. Selain itu sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.
- b. Diharapkan peneliti ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang dapat memberikan wawasan khususnya pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

4.4.2 Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan Loyalitas Kerja pegawai DLHK di Provinsi Aceh umumnya dan Loyalitas Kerja Pegawai DLHK di kota Lhokseumawe.
- b. Sebagai masukan dan saran bagi Petugas Kebersihan dan DLHK dalam meningkatkan Loyalitas dalam bekerja dengan memperhatikan Kompensasi, mempedulikan Lingkungan Kerja dan juga Gaya Kepemimpinan agar dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.
- c. Semoga terwujudnya tanggung jawab bersama dalam mewujudkan Lhokseumawe bersih dari sampah dan bebas dari penyakit.