

Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen

Original Article

Eksplorasi Dampak Kebijakan Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja dan Kehadiran Pekerja Pengumpul Sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

Marlines Nazara*, Delipiter Lase, Jeliswan Berkat Iman Jaya Gea, Yupiter Mendrofa

Author Affiliation

Department of Management
Universitas Nias

*Corresponding author e-mail:
marlinesnazara49@gmail.com

Article Information

Received: November 13, 2024
Revised: November 29, 2024
Accepted: November 30, 2024

Keywords

attendance, compensation,
environmental agency, North Nias,
PPE, worker performance, working
conditions

Abstract

This study aims to explore the impact of compensation policies and working conditions on the performance and attendance of waste collectors at the Environmental Agency of North Nias Regency. A qualitative approach was employed, collecting data through in-depth interviews with the Head of the Agency, relevant officials, and three waste collectors. The findings indicate that fair and adequate compensation is crucial in motivating workers, enhancing productivity, and promoting consistent attendance. However, suboptimal working conditions, such as limited personal protective equipment (PPE) and insufficient workplace facilities, remain significant challenges impacting performance and safety. Management support, improved facilities, and relevant training are essential to creating a safer and more efficient work environment. A holistic management strategy, including public education on sustainable waste management, is recommended to strengthen operations and support worker well-being. Such education is also expected to raise public awareness of environmental issues and improve community perceptions of waste collectors.

@ 2024 Authors | PT Delada Cahaya Masagro
This article is published under the [CC Attribution 4.0 International](#)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kebijakan kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja serta kehadiran pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam yang melibatkan Kepala Dinas, pejabat terkait, dan tiga pekerja pengumpul sampah. Temuan mengungkapkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai memainkan peran penting dalam memotivasi pekerja, meningkatkan produktivitas, dan mendorong kehadiran. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak optimal, seperti keterbatasan alat pelindung diri (APD) dan fasilitas kerja yang kurang memadai, terus menjadi tantangan yang memengaruhi kinerja dan keselamatan pekerja. Dukungan manajemen, penyediaan fasilitas yang memadai, dan pelatihan yang relevan sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan efisien. Strategi pengelolaan yang holistik, termasuk edukasi masyarakat tentang pentingnya pengelolaan sampah yang berkelanjutan, diharapkan dapat memperkuat operasional dan mendukung kesejahteraan pekerja. Edukasi ini juga berperan dalam meningkatkan kesadaran publik akan pentingnya menjaga lingkungan, sekaligus memperbaiki persepsi masyarakat terhadap pekerja pengumpul sampah.

Kata kunci: alat pelindung diri, Dinas Lingkungan Hidup, kehadiran, kinerja pekerja, kompensasi, kondisi kerja, Nias Utara.

Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam kesuksesan organisasi,

karena karyawan adalah individu yang memiliki kebutuhan, harapan, dan kontribusi signifikan terhadap prestasi kerja, loyalitas, serta kecintaan

terhadap tugas mereka. Dalam konteks ini, Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dibentuk untuk menangani kebutuhan yang mendesak dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, mengingat perkembangan industri, pertanian, serta pariwisata yang meningkat di daerah tersebut. Tantangan lingkungan spesifik, seperti pengelolaan limbah rumah tangga dan limbah dari kantor maupun sekolah, telah menjadi fokus utama lembaga ini.

Kantor Dinas Lingkungan Hidup juga bertujuan untuk memberdayakan pekerja pengumpul sampah melalui pelatihan dan bantuan teknis guna meningkatkan keterampilan mereka dalam pengelolaan sampah. Institusi ini berkomitmen untuk mengembangkan praktik berkelanjutan, seperti promosi daur ulang, pengurangan limbah, dan pengelolaan sampah organik, dengan tujuan mengurangi dampak lingkungan yang merugikan.

Pekerja pengumpul sampah memegang peran krusial dalam menjaga kebersihan dan kesehatan masyarakat. Tugas mereka sering kali dipandang sebelah mata, meski memiliki risiko tinggi dan kondisi kerja yang menantang. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kebijakan kompensasi dan kondisi kerja memengaruhi kinerja dan kehadiran mereka. Menurut Dessler (2020) dan Sedarmayanti (2019), kompensasi yang adil dan memadai adalah elemen penting yang tidak hanya memberikan pengakuan tetapi juga memotivasi pekerja dalam menjalankan tugas. Gerhart & Rynes (2003) menekankan bahwa kebijakan kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Kondisi kerja juga memainkan peran signifikan dalam menentukan kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Jones & George (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat menurunkan tingkat absensi dan meningkatkan produktivitas.

Herzberg (dalam Jambak et al., 2023) dalam teorinya menguraikan pentingnya faktor motivasi (seperti pengakuan dan pencapaian) serta faktor higienis (seperti kondisi kerja) dalam memengaruhi motivasi kerja. Selain itu, penelitian Gomez-Mejia et al. (2014) menyatakan bahwa kebijakan kesejahteraan yang mencakup kompensasi yang adil dan kondisi kerja yang baik dapat secara signifikan memengaruhi kinerja dan kehadiran pekerja.

Penelitian ini memberikan wawasan tentang pengaruh kebijakan kompensasi dan kondisi kerja terhadap pekerja pengumpul sampah, yang sering kali diabaikan. Dengan memahami dampak langsung dari faktor-faktor ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih adil dan efektif. Manfaat dari hasil penelitian ini adalah untuk pemangku kepentingan di sektor pengelolaan limbah, guna merumuskan strategi yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja serta efisiensi operasional dalam pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara.

Kajian Pustaka

Kompensasi

Kompensasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia merujuk pada balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut Hamali (2023), kompensasi mencakup penghargaan atas pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan karyawan. Handoko (2017) menjelaskan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pekerja, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Simamora (2019) menambahkan bahwa kompensasi meliputi imbalan finansial, tunjangan, dan manfaat nirwujud yang mendukung hubungan kerja. Kompensasi yang dikelola dengan baik berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya serta menjaga tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi terdiri dari beberapa jenis: kompensasi langsung (seperti gaji dan upah tetap), kompensasi tidak langsung (seperti tunjangan kesehatan dan asuransi), dan insentif (seperti bonus yang diberikan untuk meningkatkan produktivitas) (Nanawi dalam Priansa, 2018). Sinambela (2016) menjelaskan fungsi kompensasi, yang meliputi pengalokasian potensi manusia secara efisien, memotivasi keseimbangan ekonomi, serta mempertahankan tenaga kerja berkualifikasi tinggi.

Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dan kehadiran pegawai. Wahyuni (2018) menyatakan bahwa kompensasi memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, serta mendorong peningkatan produktivitas. Insentif berbasis kinerja, seperti bonus, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, pemberian penghargaan atas kehadiran yang baik dapat mendorong

pekerja untuk hadir secara konsisten. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan meningkatkan tingkat absensi.

Kondisi Kerja

Kondisi kerja mencakup lingkungan fisik, psikologis, sosial, dan organisasi tempat karyawan bekerja (ILO, 2021). Anitha (2014) menjelaskan bahwa kondisi kerja melibatkan keamanan fisik, lingkungan yang mendukung, jam kerja yang wajar, serta faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kesejahteraan dan produktivitas. Lingkungan kerja yang buruk, seperti kebisingan, kurangnya sirkulasi udara, atau kondisi yang tidak bersih, dapat menurunkan kenyamanan dan produktivitas karyawan (Wibisono, 2007).

Dimensi kondisi kerja mencakup tantangan pekerjaan, kebebasan mengambil keputusan, tingkat kepercayaan, dan kesempatan untuk berinovasi (Isaken dalam Suswati, 2002). Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja meliputi aspek fisik, seperti penerangan dan suhu ruangan; aspek psikologis, seperti stres kerja; dan kondisi temporer, seperti jadwal shift kerja (Mangkunegara, 2017). Robbins & Judge (2023) menekankan bahwa lingkungan kerja yang aman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja dan kehadiran karyawan. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih produktif dan hadir secara konsisten.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki (Sinambela, 2016). Prasetyo & Marlina (2019) menambahkan bahwa kinerja adalah tingkat kesuksesan dalam menjalankan tugas yang berpengaruh terhadap pencapaian misi organisasi. Beberapa indikator kinerja, menurut Nisa et al. (2019), meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kehadiran.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mencakup efektivitas, efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif (Riniwati, 2016). Kinerja pekerja pengumpul sampah dipengaruhi oleh aspek produktivitas, kualitas pekerjaan, keandalan, dan keselamatan. Damanhuri & Padmi (2004) menyatakan bahwa pekerja pengumpul sampah bertanggung jawab mengumpulkan sampah dari sumber-sumber yang telah ditentukan, sementara Bello et al. (2016) menyoroti kendala yang

mereka hadapi, seperti keterbatasan staf dan kendaraan pengumpul.

Kehadiran

Kehadiran pekerja merujuk pada konsistensi dan ketersediaan mereka di tempat kerja. Kehadiran yang baik penting untuk menjaga operasional perusahaan dan memastikan produktivitas tinggi (Fitrianto, 2007). Smith et al. (2019) menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat kehadiran karyawan yang tinggi memiliki produktivitas lebih baik. Kehadiran yang konsisten memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi tim yang efektif, meningkatkan efisiensi organisasi. Tyagi et al. (2022) menemukan bahwa kehadiran yang baik dalam tim mendorong sinergi dan produktivitas kerja kolektif.

Kehadiran tidak hanya memengaruhi produktivitas individu tetapi juga dinamika tim. Ketidakhadiran yang tinggi dapat mengganggu alur kerja, sedangkan kehadiran yang konsisten membantu memastikan bahwa sumber daya digunakan secara optimal dan target tercapai tepat waktu (Johnson, 2021).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam fenomena yang berkaitan dengan dampak kebijakan kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja serta kehadiran pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengalaman, persepsi, dan tantangan yang dihadapi para pekerja (Creswell & Creswell, 2022; Lase et al., 2022; Moleong, 2017).

Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memilih informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman relevan dengan fenomena yang diteliti (Patton, 2015). Informan utama dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Dinas Lingkungan Hidup, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Seksi Pengurus Sampah, dan Tiga orang pekerja pengumpul sampah. Pemilihan informan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki informasi yang relevan dan memadai terkait kebijakan kompensasi, kondisi kerja, serta kinerja dan

kehadiran pekerja. Kebutuhan akan wawasan mendalam tentang pengalaman dan tantangan mereka membenarkan pemilihan tiga pekerja pengumpul sampah sebagai informan utama. Metode kualitatif ini menekankan kekayaan data dibandingkan dengan kuantitas, sesuai dengan prinsip-prinsip purposive sampling (Patton, 2015).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*). Teknik ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang detail dan mendalam tentang pandangan serta pengalaman para informan. Wawancara mendalam dilakukan secara terstruktur dan semi-terstruktur, menyesuaikan dengan konteks serta kebutuhan informasi yang ingin diperoleh. Panduan wawancara disusun berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, mencakup pertanyaan terkait keadilan kompensasi, kondisi kerja, dan strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan kehadiran pekerja (Bernard, 2017; Brinkmann & Kvale, 2015).

Data yang diperoleh dari wawancara dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (Miles et al., 2014). Model ini terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap reduksi data, informasi yang diperoleh dari wawancara disederhanakan dan diklasifikasikan sesuai fokus penelitian, seperti keadilan kompensasi dan kondisi kerja. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi, tabel, atau diagram untuk memberikan gambaran yang sistematis dan jelas. Terakhir, pada tahap penarikan kesimpulan, pola dan tema yang muncul dianalisis untuk menjelaskan dampak kebijakan kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja serta kehadiran pekerja, sambil memastikan keabsahan temuan.

Hasil/Temuan Penelitian

Kinerja Pekerja Pengumpul Sampah

Kinerja Harian Pekerja

Penilaian terhadap kinerja harian para pekerja pengumpul sampah menunjukkan bahwa, secara umum, pekerja melaksanakan tugas mereka dengan baik, meskipun terdapat berbagai tantangan. Responden^[2] mencatat bahwa kendala utama seperti keterlambatan dalam pengumpulan sampah sering terjadi akibat kurangnya peralatan atau masalah teknis. Solusi yang diusulkan

termasuk peningkatan fasilitas yang dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Responden^[4] menyoroti pentingnya teknologi dalam meningkatkan efektivitas kerja. Teknologi seperti truk otomatis dan alat pemadat sampah terbukti mempercepat proses pengumpulan. Namun, Responden^[5] mengingatkan bahwa teknologi tidak selalu dapat diandalkan, terutama di area yang sulit dijangkau, dan ada situasi di mana metode manual lebih efektif.

Tantangan Utama yang Dihadapi

Responden^[1] mengungkapkan bahwa kondisi kerja para pekerja sangat sulit, dengan risiko kesehatan yang tinggi akibat paparan limbah berbahaya. Tantangan tambahan termasuk cuaca yang ekstrem dan kurangnya alat pelindung diri (APD). Meskipun demikian, pekerja tetap menunjukkan komitmen tinggi.

Responden^[3] menambahkan bahwa sebagian tantangan dapat diatasi melalui strategi adaptif yang dikembangkan berdasarkan pengalaman kerja. Responden^[4] menyoroti cuaca buruk dan volume sampah berlebih sebagai tantangan yang dapat diatasi dengan koordinasi yang baik dan penggunaan peralatan yang memadai. Responden^[6] menekankan perlunya APD dan fasilitas yang lebih baik untuk meningkatkan kenyamanan dan keselamatan kerja.

Pengukuran Keberhasilan dan Efektivitas

Responden^[1] menjelaskan bahwa kinerja pekerja diukur berdasarkan ketepatan waktu, volume sampah yang dikumpulkan, dan tingkat kepuasan masyarakat. Keluhan masyarakat juga menjadi indikator efektivitas. Responden^[3] menegaskan bahwa penilaian kinerja harus mempertimbangkan faktor eksternal yang mempengaruhi hasil kerja. Responden^[4] menyatakan bahwa pencapaian target harian dan umpan balik dari atasan adalah ukuran keberhasilan. Responden^[5] menambahkan bahwa mengukur efektivitas kerja tidak selalu mudah karena hasil yang terlihat sering memerlukan waktu dan dipengaruhi banyak faktor eksternal.

Program Pelatihan dan Dukungan

Responden^[1] menilai bahwa program pelatihan yang melibatkan keterampilan teknis dan penggunaan APD cukup efektif. Responden^[3] menyebut bahwa pelatihan belum optimal karena lebih banyak berisi teori daripada praktik.

Responden^[4] merasa pelatihan tersebut berguna untuk meningkatkan kesiapan kerja, sementara Responden^[6] mengkritik durasi pelatihan yang terlalu singkat dan materi yang sulit diterapkan.

Penggunaan Teknologi

Teknologi memainkan peran besar dalam meningkatkan efisiensi. Responden^[1] mencatat bahwa alat bantu modern mempercepat proses dan mengurangi volume sampah. Responden^[3], bagaimanapun, mengingatkan bahwa ketergantungan pada teknologi dapat mengurangi keterampilan manual, dan tidak semua area dapat memanfaatkan teknologi dengan baik. Pemeliharaan alat juga menjadi beban tambahan bagi pemerintah daerah.

Penelitian ini menekankan pentingnya kompensasi yang adil dan kondisi kerja yang memadai dalam meningkatkan kinerja dan kehadiran pekerja. Strategi utama mencakup perbaikan alat pelindung diri, fasilitas, dan program pelatihan, serta mendorong edukasi masyarakat untuk mendukung upaya pengelolaan sampah.

Persepsi terhadap Keadilan dan Kecukupan Kompensasi bagi Pekerja Pengumpul Sampah

Persepsi Mengenai Kompensasi

Penelitian ini menunjukkan adanya variasi pandangan terkait kompensasi yang diterima pekerja pengumpul sampah. Responden^[2] menyatakan bahwa gaji pokok dan tunjangan yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan risiko yang dihadapi. Ia merekomendasikan insentif tambahan serta peningkatan fasilitas kesehatan.

Sebaliknya, Responden^[1] merasa bahwa kompensasi sudah cukup layak, mencakup tunjangan kesehatan dan insentif kinerja, yang dinilainya efektif dalam meningkatkan produktivitas. Responden^[4] juga merasa puas dengan kompensasi, terutama adanya insentif tambahan untuk pekerjaan di luar jam normal atau dalam kondisi buruk. Namun, Responden^[6] menyatakan perlunya penyesuaian kompensasi agar lebih sesuai dengan tantangan dan risiko pekerjaan.

Keadilan Kompensasi

Responden^[2] menekankan perlunya penyesuaian kompensasi agar lebih adil dan sesuai dengan beban kerja yang signifikan. Ia menyoroti kebutuhan untuk merevisi insentif selama musim tertentu dengan volume kerja lebih

tinggi. Responden^{[1][4]} merasa bahwa kompensasi saat ini sudah adil dan transparan, dengan sistem yang menghargai kerja keras. Di sisi lain, Responden^[5] menyarankan peningkatan kompensasi untuk menyeimbangkan tuntutan kerja yang semakin berat.

Kecukupan Kompensasi untuk Kebutuhan Hidup

Pandangan tentang kecukupan kompensasi juga beragam. Responden^[2] menilai kompensasi belum cukup memadai mengingat kenaikan biaya hidup, terutama saat menghadapi pengeluaran tak terduga. Responden^[1] merasa bahwa kompensasi sudah mencukupi karena disesuaikan setiap tahun dengan inflasi. Ketidakpuasan terhadap kompensasi berkaitan dengan tantangan ekonomi yang dinamis.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja

Kompensasi memiliki dampak bervariasi terhadap motivasi pekerja. Responden^[2] menyoroti pentingnya faktor lain seperti lingkungan kerja dan dukungan sosial. Responden^[1] menyatakan bahwa kompensasi, termasuk gaji dan insentif, sangat memotivasi pekerja. Responden^[4] mengungkapkan bahwa kompensasi yang layak dan penggunaan teknologi membantu meningkatkan produktivitas. Namun, Responden^[5] mengakui bahwa motivasinya lebih didorong oleh kepuasan pribadi daripada kompensasi.

Mekanisme Keluhan dan Saran

Penelitian ini juga menyoroti mekanisme untuk menyampaikan keluhan atau saran terkait kompensasi. Responden^[2] menyatakan bahwa mekanisme seperti pertemuan rutin dan kotak saran belum efektif, karena tindak lanjutnya sering dianggap formalitas. Responden^[1] menegaskan adanya saluran formal untuk komunikasi, dan kepala dinas berkomitmen mencari solusi bersama. Responden^[4] merasa bahwa atasan menghargai masukan dan terbuka untuk diskusi, sementara Responden^[5] merasa pendapatnya masih kurang diperhatikan.

Penelitian ini mengungkapkan beragam persepsi tentang keadilan dan kecukupan kompensasi di kalangan pekerja pengumpul sampah. Meskipun beberapa merasa puas dengan sistem yang ada, yang lain merasa perlu adanya peningkatan untuk mencerminkan beban kerja dan risiko dengan lebih baik. Pengaruh

kompensasi terhadap motivasi juga bervariasi, dengan beberapa pekerja lebih terdorong oleh lingkungan kerja dan dukungan sosial. Mekanisme penyampaian keluhan masih memerlukan perbaikan untuk menjadi lebih efektif dan responsif.

Kondisi Kerja Pekerja Pengumpul Sampah di Dinas Lingkungan Hidup

Gambaran Umum Kondisi Kerja

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kondisi kerja para pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara memiliki aspek positif dan tantangan. Responden^[1] menyatakan bahwa ketersediaan alat pelindung diri (APD) dan penggunaan teknologi seperti kendaraan pengangkut sampah modern sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi dan mengurangi risiko kesehatan. Namun, Responden^[3] mengkritisi bahwa APD sering kurang memadai, dan teknologi yang ada kerap rusak, yang memperlambat pekerjaan.

Responden^[4] memberikan pandangan positif, menyebutkan bahwa kondisi kerja cukup baik dengan adanya pembinaan rutin dan fasilitas yang memadai. Sebaliknya, Responden^[5] menyoroti tantangan seperti beban kerja yang berat dan perlindungan yang tidak cukup dalam kondisi cuaca ekstrem, meskipun ia mengakui adanya upaya dari manajemen.

Persepsi tentang Keamanan dan Kesehatan Lingkungan Kerja

Responden^[1] merasa bahwa lingkungan kerja sudah aman dengan fasilitas APD yang efektif. Ia menghargai perhatian manajemen terhadap keselamatan pekerja melalui pelatihan dan pengawasan rutin. Responden^[3], meski mengakui kondisi kerja yang cukup aman, menginginkan perbaikan pada alat bantu dan APD untuk kenyamanan yang lebih baik. Responden^[4] menilai lingkungan kerja aman, dengan kebijakan keselamatan yang diterapkan dengan baik. Sebaliknya, Responden^[5] merasa bahwa area kerja yang kurang terawat dan peralatan yang tidak optimal membuatnya khawatir tentang keselamatan, terutama dalam situasi darurat.

Akses terhadap Fasilitas APD dan Sanitasi

Penelitian ini juga mengevaluasi akses para pekerja terhadap APD dan fasilitas sanitasi. Responden^[1] menegaskan bahwa APD

disediakan secara rutin dan fasilitas sanitasi seperti tempat cuci tangan tersedia di lokasi kerja. Responden^[3] menyebutkan keterbatasan anggaran yang membuat penyediaan fasilitas belum optimal, meskipun ada upaya perbaikan. Responden^[4] merasa fasilitas tersebut sudah cukup memadai, sementara Responden^[5] menyatakan bahwa APD sering cepat rusak dan lokasi fasilitas sanitasi kadang jauh, yang menyulitkan akses saat dibutuhkan.

Dampak Kondisi Kerja terhadap Kinerja dan Kehadiran

Kondisi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan kehadiran pekerja. Responden^[1] mencatat bahwa fasilitas yang memadai dan dukungan manajemen meningkatkan efisiensi dan motivasi pekerja untuk hadir rutin. Responden^[3] menyebutkan bahwa peralatan usang dan kurangnya perlindungan mempengaruhi semangat dan kehadiran. Responden^[4] menekankan pentingnya lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan konsistensi. Responden^[5] berpendapat bahwa meskipun kondisi kerja mempengaruhi kehadiran, motivasi pribadi dan tanggung jawab tetap menjadi faktor utama.

Aspek Kondisi Kerja yang Perlu Diperbaiki

Para pekerja memiliki pandangan berbeda tentang perbaikan kondisi kerja. Responden^[1] mengusulkan peningkatan sarana dan fasilitas pendukung untuk produktivitas yang lebih baik. Responden^[3] merasa kondisi kerja sudah memadai, sedangkan Responden^[4] menyoroti perlunya perbaikan fasilitas sanitasi. Responden^[5] menyatakan bahwa lebih baik meningkatkan pelatihan dan keterampilan pekerja daripada memprioritaskan perbaikan fasilitas yang dianggap kurang mendesak.

Kondisi kerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara bervariasi dalam aspek keamanan, kenyamanan, dan fasilitas. Meskipun ada upaya untuk menciptakan lingkungan yang aman dan efisien, masih diperlukan perbaikan dalam penyediaan APD, pemeliharaan teknologi, dan akses sanitasi. Dampak kondisi kerja terhadap kinerja dan kehadiran pekerja cukup signifikan, dengan beberapa pekerja lebih terdorong oleh motivasi pribadi. Perbaikan fasilitas dan fokus pada peningkatan keterampilan dapat membantu meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan.

Strategi Mengatasi Tantangan bagi Pekerja Pengumpul Sampah

Tantangan Utama yang Dihadapi

Penelitian ini mengidentifikasi tantangan yang beragam. Responden^[1] mencatat risiko keselamatan kerja dan kurangnya APD yang memadai, meskipun pelatihan keselamatan cukup membantu. Sandrakhman Zega^[3] menyoroti minimnya fasilitas kerja, seperti kendaraan yang sering rusak, serta kurangnya akses ke pelatihan. Responden^[4] menyoroti kurangnya tempat sampah yang memadai, yang memperberat pekerjaan mereka. Responden^[5] menyoroti stigma negatif masyarakat terhadap profesi mereka dan minimnya dukungan pemerintah, yang berdampak pada semangat kerja.

Upaya Dinas Lingkungan Hidup

Dinas Lingkungan Hidup telah berusaha membantu pekerja dengan pelatihan keterampilan dan penyediaan alat kerja. Responden^[1] menyebut pelatihan ini meningkatkan efisiensi dan keamanan, sementara Responden^[3] mengkritik bahwa fasilitas dan pelatihan masih kurang optimal. Responden^[4] mengapresiasi logistik seperti armada pengangkut sampah yang membuat pekerjaan lebih aman. Namun, Responden^[5] menyoroti kurangnya pengawasan dan armada yang tidak cukup, menciptakan tekanan tambahan.

Saran dan Ide untuk Perbaikan

Para pekerja memberikan berbagai saran untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sampah. Responden^[1] merekomendasikan edukasi masyarakat tentang pemilahan sampah dan pengurangan plastik, serta pemberian insentif kepada masyarakat. Responden^[3] mengusulkan pendekatan praktis seperti penyediaan tempat sampah yang cukup sebelum mengedukasi masyarakat. Responden^[4] menyoroti pentingnya program 3R (*reduce, reuse, recycle*) dan peningkatan infrastruktur daur ulang. Responden^[5] menekankan pentingnya dukungan pendanaan untuk memastikan program berjalan dengan baik.

Keberhasilan Program Dinas

Penelitian ini juga mengevaluasi program yang telah diterapkan. Responden^[1] menyebut program pelatihan efektif dalam meningkatkan keterampilan pekerja, sementara Responden^[3]

mengkritik akses yang tidak merata dan fasilitas yang kurang memadai. Responden^[4] merasa pelatihan meningkatkan efisiensi dan keselamatan kerja. Namun, Responden^[5] mencatat kekurangan seperti jadwal pengumpulan yang tidak jelas dan wilayah yang tidak terlayani.

Peran Dinas dalam Kesejahteraan Pekerja

Peran Dinas dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja memiliki dampak yang bervariasi. Responden^[1] mengapresiasi pelatihan keterampilan dan fasilitas kesehatan, yang meningkatkan motivasi. Responden^[3] mengkritik bahwa pelatihan sering tidak relevan dan fasilitas tidak selalu memadai. Responden^[4] memuji penyediaan APD dan pelatihan bermanfaat, sementara Responden^[5] merasa kesejahteraan pekerja sering diabaikan, dengan pelatihan yang tidak konsisten dan perhatian yang kurang terhadap kebutuhan mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya dari Dinas Lingkungan Hidup untuk mengatasi tantangan pekerja pengumpul sampah, masih terdapat banyak kekurangan dalam hal fasilitas, pelatihan, dan pengawasan. Saran yang diberikan pekerja, seperti edukasi masyarakat, peningkatan infrastruktur, dan perhatian lebih pada kesejahteraan, dapat membantu mengatasi tantangan yang ada. Dukungan yang lebih konsisten dan relevan dari Dinas sangat dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pekerja serta keberlanjutan pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara.

Pembahasan

Kinerja Pekerja Pengumpul Sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

Penelitian mengenai kinerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang signifikan mempengaruhi efektivitas kinerja mereka, yaitu dukungan fasilitas, penggunaan teknologi, dan kondisi kerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Chaerul & Rahmania

(2019) menekankan pentingnya pemilihan alat yang tepat dalam pengumpulan sampah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Tantangan yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah, seperti risiko kesehatan dan keterbatasan alat, juga menjadi perhatian utama. Pekerja pengumpul sampah sering terpapar risiko kesehatan yang tinggi, seperti yang diidentifikasi dalam penelitian oleh Mulya & Nasri (2023), yang menemukan bahwa pekerja ini berisiko tinggi mengalami cedera akibat pengumpulan sampah yang terkontaminasi. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian lebih pada pengelolaan dan perbaikan fasilitas kerja. Penelitian oleh Istiqomah & Aisyah (2023) menunjukkan bahwa pekerja pengumpul sampah dapat terpapar penyakit akibat kondisi kerja yang tidak memadai. Hal ini menunjukkan perlunya intervensi dalam bentuk penyuluhan dan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (Man & Sapta Dewi, 2023).

Untuk meningkatkan efektivitas kinerja, pelatihan yang lebih praktis dan penggunaan teknologi secara efisien sangat dianjurkan. Penelitian oleh (Rininta et al., 2020) menunjukkan bahwa penggunaan alat pelindung diri (APD) yang tepat dapat mengurangi keluhan penyakit kulit di kalangan pekerja. Selain itu, penerapan teknologi dalam pengelolaan sampah dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh Gobai et al. (2021) yang menekankan pentingnya kinerja pengelolaan sampah dalam menjaga kualitas lingkungan. Dengan demikian, pelatihan dan dukungan fasilitas yang memadai menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja pekerja pengumpul sampah.

Persepsi terhadap Keadilan dan Kecukupan Kompensasi bagi Pekerja Pengumpul Sampah

Penelitian ini mengungkapkan beragam persepsi tentang keadilan dan kecukupan kompensasi di kalangan pekerja pengumpul sampah. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa pekerja merasa puas dengan sistem kompensasi yang ada, ada juga yang merasa bahwa kompensasi tersebut tidak mencerminkan beban kerja dan risiko yang mereka hadapi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Setyawan & Tobing (2022) yang menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, serta

bagaimana kompensasi yang adil dapat berkontribusi pada kepuasan tersebut. Penelitian lain oleh Mustofa & Prasetyo (2020) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan persepsi individu terhadap kompensasi yang diterima, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi pekerja juga bervariasi. Beberapa pekerja lebih terdorong oleh lingkungan kerja dan dukungan sosial daripada oleh kompensasi finansial. Hal ini sejalan dengan temuan Aulia & Dania (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Agustina et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial dari pimpinan dan keluarga berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak pada kepuasan kerja individu. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk tidak hanya fokus pada kompensasi finansial, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif.

Mekanisme penyampaian keluhan yang masih memerlukan perbaikan juga menjadi sorotan dalam penelitian ini. Penelitian oleh Hadibroto et al. (2023) menunjukkan bahwa mekanisme keterikatan kerja yang baik dapat meningkatkan resiliensi pekerja, dan hal ini sangat bergantung pada seberapa efektif mereka dapat menyampaikan keluhan dan mendapatkan respons dari manajemen. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan sistem yang lebih responsif dan efektif dalam menangani keluhan pekerja, sehingga mereka merasa didengar dan dihargai. Penelitian oleh Danur et al. (2022) juga menekankan pentingnya perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja, meskipun fokus utama penelitian tersebut adalah pada keluhan muskuloskeletal yang dapat muncul akibat kondisi kerja yang tidak memadai.

Kondisi Kerja Pekerja Pengumpul Sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

Kondisi kerja pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara menunjukkan variasi yang signifikan dalam aspek keamanan, kenyamanan, dan fasilitas. Penelitian ini menyoroti bahwa meskipun ada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan efisien, masih terdapat kebutuhan

mendesak untuk perbaikan dalam beberapa aspek, terutama dalam penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), pemeliharaan teknologi, dan akses sanitasi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Mulya & Nasri, 2023) yang mengidentifikasi risiko tinggi cedera kerja di kalangan pekerja pengumpul sampah akibat kurangnya perlindungan yang memadai. Penelitian ini menegaskan bahwa pekerja sering kali terpapar pada kondisi berbahaya, yang dapat berkontribusi pada peningkatan prevalensi cedera kerja.

Kondisi kerja yang tidak memadai dapat berdampak langsung pada kinerja dan kehadiran pekerja. Penelitian oleh Nurdin et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang ergonomis sangat penting untuk menjaga produktivitas dan kesehatan pekerja. Dalam konteks ini, pekerja yang merasa tidak nyaman atau tidak aman dalam lingkungan kerjanya cenderung memiliki motivasi yang lebih rendah dan tingkat kehadiran yang buruk. Selain itu, penelitian oleh Untari et al. (2019) menyoroti pentingnya penggunaan APD yang tepat untuk melindungi pekerja dari risiko kesehatan dan keselamatan yang mereka hadapi. Namun, meskipun ada kesadaran akan pentingnya APD, banyak pekerja yang tidak menggunakannya secara konsisten, yang menunjukkan perlunya intervensi dalam pelatihan dan penyuluhan.

Motivasi pekerja juga dipengaruhi oleh faktor pribadi dan lingkungan kerja. Beberapa pekerja mungkin lebih terdorong oleh motivasi intrinsik, seperti kepuasan dalam pekerjaan, daripada oleh kompensasi finansial. Penelitian oleh Chaerul & Rahmania (2019) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pekerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana pekerja merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Perbaikan fasilitas dan fokus pada peningkatan keterampilan pekerja juga menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian oleh Rimantho (2016) menunjukkan bahwa pekerja yang dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung lebih produktif dan mampu mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, program pelatihan yang berkelanjutan dan peningkatan fasilitas kerja harus menjadi prioritas dalam

upaya meningkatkan kinerja pekerja pengumpul sampah.

Strategi Mengatasi Tantangan bagi Pekerja Pengumpul Sampah di Dinas Lingkungan Hidup

Penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun Dinas Lingkungan Hidup telah melakukan upaya untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pekerja pengumpul sampah, masih terdapat banyak kekurangan dalam hal fasilitas, pelatihan, dan pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian yang lebih besar diperlukan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja. Penelitian oleh Mulya & Nasri (2023) menegaskan bahwa pekerja pengumpul sampah sering kali terpapar pada risiko cedera kerja yang tinggi, terutama karena kurangnya perlindungan yang memadai dan fasilitas yang tidak memadai. Oleh karena itu, penting bagi Dinas untuk meningkatkan penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) dan memperbaiki infrastruktur yang ada.

Saran yang diberikan oleh pekerja, seperti edukasi masyarakat dan perhatian lebih pada kesejahteraan, mencerminkan kebutuhan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengelolaan sampah yang baik. Penelitian oleh Umaryadi & Modjo (2022) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja pekerja pengumpul sampah sangat dipengaruhi oleh pemahaman mereka tentang risiko yang dihadapi dan pentingnya penggunaan APD. Edukasi masyarakat juga dapat membantu mengurangi stigma terhadap pekerja pengumpul sampah dan meningkatkan dukungan sosial bagi mereka.

Peningkatan infrastruktur juga menjadi kunci dalam mengatasi tantangan yang ada. Penelitian oleh Nurdin et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik, termasuk pencahayaan dan kebersihan, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesehatan pekerja. Dengan memperbaiki infrastruktur, Dinas dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pekerja.

Dukungan yang lebih konsisten dan relevan dari Dinas sangat dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pekerja. Penelitian oleh Rimantho (2016) menunjukkan bahwa pekerja yang merasa didukung oleh manajemen cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi Dinas untuk

mengembangkan mekanisme pengawasan yang lebih baik dan memberikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan pekerja. Pelatihan yang berkelanjutan dapat membantu pekerja merasa lebih kompeten dalam pekerjaan mereka dan lebih siap menghadapi tantangan yang ada.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti berbagai aspek penting dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Dukungan fasilitas, penggunaan teknologi, dan pelatihan berperan besar dalam meningkatkan efektivitas kerja. Upaya untuk mengatasi tantangan seperti risiko kesehatan dan keterbatasan alat harus menjadi prioritas dalam pengelolaan dan perbaikan fasilitas kerja.

Selain itu, keadilan dan kecukupan kompensasi, serta dukungan sosial dan lingkungan kerja yang positif, sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pekerja. Perbaikan dalam mekanisme penyampaian keluhan juga diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih responsif dan mendukung kebutuhan pekerja. Perhatian khusus terhadap kondisi kerja, penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai, dan pengembangan keterampilan pekerja dapat memperbaiki kinerja dan kehadiran mereka, menciptakan lingkungan yang lebih aman dan produktif.

Pentingnya perbaikan dalam fasilitas, pelatihan, dan pengawasan juga ditekankan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dengan memperhatikan saran-saran yang diberikan pekerja dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan, Dinas Lingkungan Hidup dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, berkelanjutan, dan mampu memotivasi pekerja untuk bekerja dengan semangat dan produktivitas yang lebih tinggi.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan kompensasi dan kondisi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kehadiran pekerja pengumpul sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Kinerja pekerja dipengaruhi oleh dukungan fasilitas, penggunaan teknologi, dan kondisi kerja yang memadai. Meski secara umum pekerja

melaksanakan tugas dengan baik, masih terdapat tantangan seperti keterbatasan alat pelindung diri (APD) dan fasilitas kerja yang belum optimal, yang memengaruhi produktivitas dan motivasi mereka.

Persepsi pekerja terhadap kompensasi bervariasi; beberapa merasa puas dengan gaji dan insentif yang diterima, sementara yang lain menganggap kompensasi belum seimbang dengan risiko dan beban kerja yang dihadapi. Keadilan dan kecukupan kompensasi menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan kehadiran pekerja, dengan beberapa pekerja merasa perlu adanya perbaikan dalam sistem kompensasi yang lebih adil dan merata.

Kondisi kerja yang aman dan nyaman juga terbukti berpengaruh besar terhadap kehadiran dan kinerja pekerja. Dukungan manajemen melalui penyediaan fasilitas yang memadai, pelatihan yang relevan, dan perhatian terhadap kesehatan serta keselamatan kerja dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi tingkat absensi. Penelitian ini menyoroti perlunya upaya perbaikan dalam penyediaan APD, infrastruktur, dan sistem komunikasi yang responsif untuk menangani keluhan pekerja.

Akhirnya, strategi yang lebih holistik, seperti edukasi masyarakat, peningkatan infrastruktur, dan dukungan berkelanjutan dari manajemen, diperlukan untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas pengelolaan sampah di Kabupaten Nias Utara, serta untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pekerja pengumpul sampah.

Implikasi Temuan

Implikasi kebijakan menekankan restrukturisasi sistem kompensasi agar selaras dengan beban kerja dan tingkat risiko, perbaikan kondisi kerja melalui penyediaan alat pelindung diri yang memadai dan fasilitas yang dimodernisasi, serta pelaksanaan program edukasi yang berfokus pada masyarakat. Langkah-langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan efisiensi operasional.

Hasil penelitian ini juga memiliki beberapa implikasi penting bagi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Pertama, perlunya perbaikan sistem kompensasi agar lebih adil dan mencerminkan risiko serta beban kerja yang tinggi dari pekerja pengumpul sampah.

Peningkatan kompensasi dapat memotivasi pekerja, meningkatkan kinerja, serta mengurangi tingkat absensi. Kedua, perbaikan kondisi kerja, termasuk penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai, fasilitas sanitasi, dan penggunaan teknologi yang tepat, sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan efisien. Hal ini akan berdampak positif pada kesehatan pekerja dan produktivitas mereka.

Selanjutnya, dukungan manajemen yang lebih responsif dan penyediaan pelatihan yang relevan dapat memperkuat kesiapan pekerja dalam menghadapi tantangan kerja. Strategi seperti edukasi masyarakat mengenai pentingnya pengelolaan sampah yang baik juga dapat membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan apresiasi terhadap peran pekerja pengumpul sampah. Implikasi ini penting untuk mendorong kebijakan yang lebih holistik dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja serta efisiensi operasional.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yang terbatas pada jumlah informan yang dipilih secara purposive, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pengalaman seluruh pekerja pengumpul sampah di Kabupaten Nias Utara. Kedua, keterbatasan data yang diperoleh dari wawancara dapat dipengaruhi oleh subjektivitas informan, yang dapat mengurangi generalisasi temuan. Ketiga, penelitian ini tidak sepenuhnya mengeksplorasi faktor eksternal yang mungkin memengaruhi kinerja dan kehadiran pekerja, seperti kebijakan pemerintah daerah atau faktor lingkungan yang lebih luas. Keterbatasan ini dapat menjadi perhatian untuk penelitian lebih lanjut yang lebih komprehensif dan melibatkan lebih banyak data kuantitatif.

Referensi

- Agustina, N. U., Abdillah, R., & Asfar, A. (2023). Dampak Dukungan Sosial Pimpinan dan Keluarga terhadap Work Family Balance dan Kepuasan Kerja Individu. *South East Asia Management Concern*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.61761/seamac.1.1.27-34>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee

performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>

- Aulia, A., & Dania, R. R. (2023). Perceived Organizational Support and Job Satisfaction as Factors in the Happiness of Police Members at Work. *Empathy : Jurnal Fakultas Psikologi*, 6(1), 64. <https://doi.org/10.12928/empathy.v6i1.26380>
- Bello, I., bin Ismail, M. N., & Kabbashi, N. A. (2016). Solid Waste Management in Africa: A Review. *International Journal of Waste Resources*, 6(2). <https://doi.org/10.4172/2252-5211.1000216>
- Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications Ltd.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Chaerul, M., & Rahmania, S. (2019). Multikriteria Analisis dalam Pemilihan Alat Pengumpul Sampah dengan Pembobotan Kombinasi Hasil Analysis Hierarchy Process (AHP) dan Time Motion Study (TMS). *Jurnal Ilmu Lingkungan*, 17(2), 222. <https://doi.org/10.14710/jil.17.2.222-230>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Damanhuri, E., & Padmi, T. (2004). *Pengelolaan Sampah Terpadu*. Institut Teknologi Bandung.
- Danur, S. M. B., Wahyu, A., & Thamrin, Y. (2022). HUBUNGAN POSTUR KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP KELUHAN MUSKULOSKELETAL PADA PENGEMUDI BUS. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 3(2), 166–178. <https://doi.org/10.30597/hjph.v3i2.21894>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fitrianto, P. (2007). *Komputerisasi Presensi*

- Siswa Berbasis SMS dan Barcode di SMA Negeri 3 Purworejo* [Universitas Sebelas Maret].
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/5926/Komputerisasi-presensi-siswa-berbasis-sms-dan-barcode-di-SMA-Negeri-3-Purworejo>
- Gerhart, B., & Rynes, S. (2003). *Compensation: Theory, Evidence, and Strategic Implications*. SAGE Publications, Inc.
<https://doi.org/10.4135/9781452229256>
- Gobai, K. R. M., Surya, B., & Syafri, S. (2021). Kinerja Pengelolaan Sampah Perkotaan. *Urban and Regional Studies Journal*, 2(2), 37–45.
<https://doi.org/10.35965/ursj.v2i2.567>
- Gomez-Mejia, L. R., Berrone, P., & Franco-Santos, M. (2014). *Compensation and Organizational Performance*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315705477>
- Hadibroto, T. S. A., Rahmat, A., Abdillah, M. R., & Hadiyati, H. (2023). RESILIENSI PETUGAS KESEHATAN SELAMA COVID-19. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 475–486.
<https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i2.1059>
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS Yogyakarta (Media Pressindo Group).
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE UGM.
- Istiqomah, N., & Aisyah, K. (2023). Analisis Kejadian Infeksi Nematoda Usus Pada Kuku Petugas Pengumpul Sampah di TPS Bandar Lor, Ngronggo dan Kaliombo dengan Metode Centrifugasi. *Jurnal Sintesis: Penelitian Sains, Terapan Dan Analisisnya*.
<https://doi.org/10.56399/jst.v4i2.155>
- 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.
<https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.8>
- Jones, G. R., & George, J. M. (2020). *Essentials of Contemporary Management* (9th ed.). McGraw Hill.
- Lase, D., Zega, T. G. C., Daeli, D. O., & Zaluchu, S. E. (2022). Parents' perceptions of distance learning during COVID-19 in rural Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 16(1), 103–113.
<https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i1.20122>
- Man, A., & Sapta Dewi, Y. (2023). PELATIHAN PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) PADA PETUGAS PENGUMPUL SAMPAH RUMAH TANGGA DI KECAMATAN TANJUNG PRIOK. *JURNAL SINERGI*, 2(01), 1–9.
<https://doi.org/10.59134/sinergi.v2i01.187>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mulya, T. H., & Nasri, S. M. (2023). IDENTIFIKASI RISIKO KECELAKAAN KERJA PADA PEKERJA SAMPAH DAN PREVELANSINYA. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 2241–2252.
<https://doi.org/10.31004/jkt.v4i2.16051>
- Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG. *Jurnal EMPATI*, 8(4), 665–671.
<https://doi.org/10.14710/empati.2019.26510>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2).
<https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nurdin, A. M., Rusindiyanto, R., & Saifudin, J. A. (2020). ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENENTUAN WAKTU ISTIRAHAT

- KERJA DI PT. XYZ. *JUMINTEN*, 1(6), 37–48.
<https://doi.org/10.33005/juminten.v1i6.179>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rimantho, D. (2016). Identifikasi Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Pekerja Pengumpul Sampah Manual di Jakarta Selatan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 14(1), 1.
<https://doi.org/10.25077/josi.v14.n1.p1-15.2015>
- Rininta, A., Hudayah, N., & Hasmina, H. (2020). Hubungan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan Keluhan Penyakit Kulit pada Pekerja Daur Ulang Sampah Plastik Kamboja di Kecamatan Wolio Kota Baubau. *Jurnal Kesehatan Global*, 3(2), 69–75.
<https://doi.org/10.33085/jkg.v3i2.4648>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. UB Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Setyawan, N. F. B., & Tobing, R. A. (2022). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 17(2), 145.
<https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i2.4593>
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Umaryadi, A., & Modjo, R. (2022). LITERATURE REVIEW KAJIAN RISIKO KESEHATAN KERJA PADA PEKERJA PENGUMPULAN DAN PENGANGKUTAN SAMPAH. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 199.
<https://doi.org/10.35329/jkesmas.v8i2.3744>
- Untari, R. A., Kamaluddin, M. T., & Dahlan, H. H. (2019). Determinan Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Pekerja Pengangkut Sampah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Kesehatan Global*, 2(1), 20.
<https://doi.org/10.33085/jkg.v2i1.4087>
- Wibisono, Y. (2007). *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility)*. Fascho Publishing.