

IMPLEMENTASI ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT UNTUK PENGUATAN KOMITMEN PENGELOLA BANK SAMPAH RAMAH KELURAHAN KOBER KECAMATAN PURWOKERTO BARAT

Slamet Rosyadi^{1*}, Paulus Israwan Setyoko¹, Denok Kurniasih¹, Shadu Satwika Wijaya¹, Dyah Retna Puspita², Zaula Rizky Atika³

¹)Program Studi Administrasi Publik, Universitas Jenderal Soedirman

²)Program Studi Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, IPB University

³)Program Studi Administrasi Publik, Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto

Article history

Received : 18-09-2022

Revised : 28-12-2022

Accepted : 17-03-2023

*Corresponding author

Slamet Rosyadi

Email: slamet.rosyadi@unsoed.ac.id

Abstrak

Kapasitas pemerintah daerah untuk menangani kuantitas sampah yang semakin besar tentu tidak lagi memadai. Partisipasi masyarakat menjadi pilihan strategis untuk meringankan beban pemerintah dalam mengelola sampah. Untuk itulah, berdirinya Bank Sampah "RAMAH" di Perum Sapphire Regency merupakan bagian penting untuk mewujudkan peran serta masyarakat dalam pengelolaan sampah. Namun demikian, salah kendala pengelolaan Bank Sampah RAMAH adalah aspek kelembagaan khususnya komitmen pengelola. Padahal salah satu faktor penting untuk menjaga kestabilan kesuksesan organisasi adalah komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. Kegiatan pengabdian masyarakat bertujuan meningkatkan komitmen dan dedikasi para pengelola Bank Sampah RAMAH melalui penerapan konsep organizational engagement. Hasil kegiatan sosialisasi dan pelatihan mengenai perbandingan pengukuran tingkat pemahaman organizational engagement menunjukkan adanya perubahan tingkat pemahaman secara signifikan. Ini berarti bahwa metode sosialisasi dan pelatihan telah secara efektif meningkatkan pemahaman pengelola Bank Sampah RAMAH mengenai pentingnya organizational engagement. Hasil pelatihan juga menunjukkan bahwa para pengelola menilai pentingnya upaya memelihara komitmen bersama agar keberlangsungan bank sampah dapat dijaga.

Kata Kunci: Bank Sampah; Organizational Engagement; Partisipasi Masyarakat

Abstract

The capacity of local governments to handle the increasing quantity of waste is no longer sufficient. The government's inability to manage waste is a strategic choice to ease the burden on the government. For this reason, establishing the "RAMAH" Waste Bank at Perum Sapphire Regency is important to realizing community participation in waste management. However, one of the obstacles to managing the RAMAH Waste Bank is the institutional aspect, especially the management's commitment. At the same time, members' commitment to the organization's goals is an important factor in maintaining the stability of organizational success. The community service activity aims to increase the commitment and dedication of the RAMAH Waste Bank managers by applying the concept of organizational engagement. The results of the socialization and training activities regarding comparing the measurement of the level of understanding of organizational engagement showed a significant change in the level of understanding. This means that the method of socialization and training has effectively increased the understanding of the management of the RAMAH Waste Bank regarding the importance of organizational engagement. The results of the training also show that the managers value the importance of maintaining a shared commitment so that the sustainability of the waste bank can be maintained.

Keywords: Waste Bank; Organizational Engagement; Public Participation

© 2023 Some rights reserved

PENDAHULUAN

Berdasarkan data Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Banyumas, produksi potensi sampah rumah tangga di Banyumas terdapat sekitar 540 ton perhari (Radar Banyumas, 2021). Disebut potensi sampah karena tidak semua sampah dapat

dikelola oleh pemerintah daerah, dalam hal ini DLH. Data sebelumnya menyebutkan bahwa 200 ton sampah per hari terbuang ke lingkungan tanpa adanya pengelolaan (Republika, 2018).

Bank sampah yang berbasis partisipasi warga merupakan modal sosial dalam pengelolaan

sampah berbasis masyarakat (Asteria & Heruman, 2016). Model bank sampah terbukti efektif untuk mengedukasi warga dalam upaya menyelesaikan sampah dari sumber asalnya (Hartono et al., 2020; Pamuji et al., 2020). Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa model bank sampah dan kelompok swadaya masyarakat (KSM) berkembang cukup baik di Kabupaten Banyumas di wilayah desa maupun perkotaan (kelurahan).

Tabel 1. Jumlah KSM dan Bank Sampah di Banyumas menurut lokasi (Dinas Lingkungan Hidup, 2020)

	Desa	Kelurahan
1. KSM	1	26
2. Bank Sampah	86	15
Total	87	41

Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas No. 6 Tahun 2012 tentang Pengelolaan Sampah sebenarnya telah memberikan ruang partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sampah. Dalam pasal 31 ayat 2, peran serta masyarakat dalam pengelolaan sampah dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti:

- pemberian usul, pertimbangan, dan/atau saran kepada Pemerintah Daerah dalam kegiatan pengelolaan sampah;
- pemberian saran dan pendapat dalam perumusan kebijakan dan strategi pengelolaan sampah rumah tangga dan sampah sejenis sampah rumah tangga;
- pelaksanaan kegiatan penanganan sampah rumah tangga dan sampah sejenis sampah rumah tangga yang dilakukan secara mandiri dan/atau bermitra dengan Pemerintah Daerah; dan/atau
- pemberian pendidikan dan pelatihan, kampanye, dan pendampingan oleh kelompok masyarakat kepada anggota masyarakat dalam pengelolaan sampah untuk mengubah perilaku anggota masyarakat.

Adanya ruang partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sampah tidak lepas dari ketidakmampuan pemerintah dalam mengatasi masalah pengelolaan sampah (Hamudy & Mujaeni, 2021). Konsekuensinya, partisipasi publik dalam pengelolaan sampah menjadi pilihan yang tepat dalam kebijakan pengelolaan sampah. Beberapa studi telah menemukan bahwa partisipasi masyarakat menunjukkan peran yang signifikan dalam pengelolaan sampah (Afshar et al., 2021; Onwuekwe & Okoye, 2014; Salsabila et al., 2021). Namun demikian, tidak mudah untuk memelihara peran penting komunitas dalam pengelolaan sampah. Dibutuhkan upaya-upaya untuk menjaga spirit pengelola dalam

mengelola organisasinya. Oleh karena itu, salah satu upayanya adalah dengan memberikan pemahaman mengenai *organizational engagement*. Tujuannya adalah menguatkan ikatan kerja sama antar komunitas pengelola sampah untuk tetap konsisten di dalam menjaga keberlangsungan organisasinya.

Salah kendala pengelolaan Bank Sampah Ramah adalah aspek kelembagaan yaitu menjaga keberlanjutan komitmen pengelola bank sampah (Dwicahyani et al., 2020; Kristina, 2014). Padahal salah satu faktor penting untuk menjaga kestabilan kesuksesan organisasi adalah komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. Dibalik kinerja organisasi yang sukses sebenarnya terdapat anggota-anggota organisasi yang memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi (Ulabor & Bosede, 2019).

Kapasitas pemerintah daerah untuk menangani kuantitas sampah yang semakin besar tentu tidak lagi memadai. Partisipasi masyarakat menjadi pilihan strategis untuk meringankan beban pemerintah dalam mengelola sampah. Untuk itulah, berdirinya Bank Sampah "RAMAH" di Perum Sapphire Regency merupakan bagian penting untuk mewujudkan peran serta masyarakat dalam pengelolaan sampah.

Bank Sampah "RAMAH" didirikan pada 11 Oktober 2019 dengan penetapan SK Lurah Kober No. 580/07/X/2019. Tujuan utama didirikan Bank Sampah "RAMAH" adalah untuk memberikan solusi masalah sampah secara komprehensif, terpadu dan nilai tambah secara ekonomis bagi masyarakat, serta melindungi kesehatan masyarakat dan lingkungan. Saat ini nasabah Bank Sampah Ramah telah mencapai 80 rumah tangga. Selama 3 tahun terakhir ini volume sampah yang berhasil dipilah oleh Bank Sampah Sampah Ramah sejumlah 2.077,677 kg. Setiap tahun volume sampah yang terpilih cenderung menurun khususnya di periode 2021 (Tabel 2).

Tabel 2. Volume sampah terpilah di bank sampah ramah

Tahun	Volume Sampah Terpilah (Kg)
1. 2019 (November)	540,40
2. 2020	3.011,93
3. 2021 (November)	2.680,70
4. 2022 (Mei)	619

Sebagai salah satu bank sampah yang baru berdiri di Kelurahan Kober, kelembagaan Bank Sampah RAMAH tentu saja membutuhkan berbagai upaya penguatan baik di level SDM maupun sarana prasarana. Hal ini dimaksudkan untuk mendukung keberlangsungan pengelolaan sampah oleh komunitas warga Perum Sapphire Regency.

Fasilitas tempat yang memadai masih menjadi persoalan krusial dalam menampung sampah yang

disetorkan warga. Saat ini pengelola masih belum didukung dengan sarana prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan pemilahan sampah.

Selain tempat, pengetahuan manajemen organisasi di kalangan pengurus juga masih terbatas. Demikian pula, komitmen dan dedikasi pengelolaan para pengurus Bank Sampah "RAMAH" perlu ditingkatkan sehingga memahami betul tujuan utama pembentukan dan pengelolaan sampah. Akibatnya, tingkat kehadiran setiap bulan dari pengurus bank sampah pada saat kegiatan penimbangan dan pemilahan sampah tidak mencapai 100 persen. Dari 15 orang pengurus, hanya 8-9 orang yang aktif hadir dalam kegiatan penimbangan dan pemilahan sampah setiap bulannya.

Dalam perspektif konsep *organizational engagement*, idealnya seluruh anggota organisasi dituntut untuk memahami kerja dari masing-masing bagian sehingga dapat lebih memahami pekerjaannya, merancang cara menangani permasalahan, serta lebih dapat meningkatkan komunikasi internal (Karanges et al., 2015). Dengan kata lain, kurang aktifnya beberapa pengurus menunjukkan pemahaman tugas dan komitmennya masih lemah. Berdasarkan permasalahan ini maka kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen dan dedikasi para pengelola Bank Sampah RAMAH melalui implementasi konsep *organizational engagement* dalam upaya menjaga keberlangsungan pengelolaan bank sampah berbasis komunitas.

METODE PELAKSANAAN

Lokasi kegiatan berada di Kelurahan Kober Kecamatan Purwokerto Barat Kabupaten Banyumas. Lokasi dipilih dengan dasar pertimbangan bahwa Bank Sampah RAMAH baru didirikan pada 2019 sehingga membutuhkan penguatan manajemen organisasi. Kegiatan ini menerapkan metode sosialisasi dan pelatihan. Untuk mengukur keberhasilan kegiatan ini, evaluasi dilakukan sebelum (pre-test) dan sesudah (post-test) kegiatan. Ada tiga indikator/komponen yang dievaluasi dalam kegiatan ini, yaitu (1) pemahaman nilai dan tujuan organisasi (rasionalitas), (2) peningkatan komitmen dan loyalitas terhadap tujuan organisasi, dan (3) peningkatan motivasi pengurus untuk menjamin keberlanjutan kegiatan Bank Sampah.

Ketiga indikator ini dikembangkan dari konsep *organizational engagement* (Kahn, 1990). *Organizational engagement* terdiri dari tiga elemen penting yang saling terkait, yaitu: rasional, emosional, dan motivasional. Rasional menunjukkan pemahaman (*think*) nilai dan tujuan organisasi. Emosional merupakan elemen yang berhubungan dengan perasaan (*feel*) terikat pada organisasi. Terakhir adalah motivasional yang merupakan keinginan

bertindak (*act*) lebih dari yang diharapkan organisasi.

Sasaran kegiatan ini adalah semua pengurus Bank Sampah RAMAH yang berjumlah 15 orang. Kelima belas pengurus ini terlibat secara aktif dalam kegiatan sosialisasi dan pelatihan *organizational engagement*. Dalam kegiatan sosialisasi dijelaskan materi mengenai tugas pokok dari masing-masing pengurus dan pentingnya peran, dedikasi dan komitmen dari setiap pengurus terhadap keberlangsungan organisasi. Selanjutnya, dalam kegiatan pelatihan para pengurus dilibatkan dalam beberapa *game* yang menuntut kerjasama tim. Tujuannya adalah untuk membangkitkan kesadaran dan motivasi akan pentingnya menjaga kolektivitas, dedikasi, dan komitmen untuk sustainabilitas bank sampah.

Dengan metode sosialisasi dan pelatihan *organizational engagement* ini, Bank Sampah RAMAH diharapkan akan didukung oleh para pengelola yang memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi. Mengelola bank sampah tidak seperti organisasi lainnya. Dibutuhkan para pengelola yang memiliki jiwa sukarelawan dan pengabdian yang tinggi untuk kepentingan lingkungan dan masyarakat.

PEMBAHASAN

Karakteristik Pengelola Bank Sampah

Jumlah peserta kegiatan ini adalah 15 orang yang berasal dari pengelola Bank Sampah RAMAH. Kelima belas peserta ini memiliki karakteristik usia dan pendidikan yang bervariasi. Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 15 orang responden, usia tertua adalah 55 tahun dan usia termuda adalah 37 tahun. Sementara itu, usia rata-rata responden adalah 44 tahun. Dengan demikian, dari sisi umur pengelola bank sampah masih relatif produktif

Tabel 3. Karakteristik usia pengelola

Usia Pengelola (Tahun)	
Maksimum	55
Minimum	37
Rata-Rata	44

Tabel 4. Karakteristik pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	3	20.0 %
D3	3	20.0 %
Sarjana	8	53,3 %
Pascasarjana	1	6,7 %
Total	15	100 %

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa dari 15 orang responden, terbanyak atau 53,3% adalah

berpendidikan Sarjana. Sementara itu, 20% berpendidikan D3 dan SMA, serta 6,7 % berpendidikan Pascasarjana. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengelola bank sampah termasuk golongan yang tereduksi dengan baik.

Penerapan Organizational Engagement

Para peserta mengikuti dua rangkaian kegiatan, yaitu sosialisasi (**Gambar 1**) dan pelatihan *organizational engagement* (**Gambar 2**). Kegiatan sosialisasi berisikan materi mengenai elemen-elemen penting dalam konsep *organizational engagement*. Dengan sosialisasi ini, para pengelola bank sampah diberikan pemahaman mengenai tiga komponen penting *organizational engagement*, yaitu (1) rasionalitas, (2) emosional, dan (3)emosional.

Komponen rasionalitas terdiri dari tiga sub komponen yaitu pemahaman nilai organisasi dan pemahaman tujuan organisasi. Sedangkan komponen emosional memuat satu komponen yaitu keterikatan perasaan terhadap organisasi (komitmen). Adapun komponen motivasional mengukur tentang keinginan tindakan lebih dari yang diharapkan organisasi.



Gambar 1. Sosialisasi mengenai konsep *organizational engagement*



Gambar 2. Pelatihan *organizational engagement*

Setelah diberikan sosialisasi mengenai *organizational engagement*, para pengelola diminta untuk mengisi *pre-test* untuk mengukur tingkat

pemahaman awal peserta. Selanjutnya, pada kesempatan berikutnya peserta diberikan pelatihan mengenai *organizational engagement*. Tujuannya adalah untuk mempraktekkan bagaimana pentingnya *organizational engagement* untuk membangun komitmen bersama. Materi pelatihan berisi beberapa permainan secara tim yang menuntut kolektivitas.

Setelah mendapatkan pelatihan, peserta kemudian diberikan *post-test* untuk mengukur tingkat perubahan pemahaman mengenai *organizational engagement*. Berdasarkan **Tabel 5** dapat dideskripsikan terjadinya perubahan sebelum dan sesudah adanya *treatment*. Sebelumnya mayoritas responden tergolong dalam kategori sedang atau 46,7%. Kemudian setelah adanya *treatment* secara mayoritas tergolong ke dalam kategori tinggi atau 80,0%

Tabel 5. Deskripsi komponen rasional (nilai organisasi)

Kategori	Sebelum		Sesudah	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Tinggi	2	13,3	12	80,0
Sedang	7	46,7	1	6,7
Rendah	6	40,0	2	13,3

Tabel 6. Uji beda komponen rasional (nilai organisasi)

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1 Pre-Rasional 1-Post-Rasional 1	0,933	1,100	0,284	3,287	14	0,005

Berdasarkan hasil analisis statistik uji beda komparatif, pada komponen rasional terlihat bahwa terdapat perbedaan atau dampak sebelum dan sesudah dilakukan *treatment*. Hal ini dapat ditinjau dari nilai signifikansi *2-tailed* yaitu 0,005 yang lebih kecil dari patokan signifikansi 0,05 (**Tabel 6**).

Tabel 7. Deskripsi komponen rasional (tujuan organisasi)

Kategori	Sebelum		Sesudah	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Tinggi	2	6,7	15	100
Sedang	1	13,3	0	0
Rendah	12	80,0	0	0

Berdasarkan **Tabel 7** dapat dideskripsikan terjadinya perubahan sebelum dan sesudah adanya *treatment*. Sebelumnya mayoritas responden tergolong dalam kategori rendah atau 80%. *Treatment* secara mayoritas tergolong ke dalam kategori tinggi atau 100%

Tabel 8. Uji beda komponen rasional (tujuan organisasi)

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1 Pre-Rasional 2-Post-Rasional 2	-0,933	0,458	0,118	-7,897	14	0,005

Berdasarkan hasil analisis statistik uji beda komparatif, pada komponen rasional (tujuan organisasi) terlihat bahwa terdapat perbedaan atau dampak sebelum dan sesudah dilakukan *treatment*. Hal ini dapat ditinjau dari nilai signifikansi 2-tailed yaitu 0,000 yang lebih kecil dari patokan signifikansi 0,05 (Tabel 8).

Tabel 9. Deskripsi komponen emosional

Kategori	Sebelum		Setelah	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Tinggi	1	6,7	13	86,7
Sedang	9	60,0	1	6,7
Rendah	5	33,3	1	6,7

Berdasarkan Tabel 9 dapat dideskripsikan terjadinya perubahan sebelum dan sesudah adanya *treatment*. Sebelumnya mayoritas responden tergolong dalam kategori sedang atau 60%. Kemudian setelah adanya *treatment* secara mayoritas tergolong ke dalam kategori tinggi atau 86,7%.

Tabel 10. Uji beda komponen emosional

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1 Pre-Emosional-Post-Emosional	-0,533	0,915	0,236	-2,256	14	0,041

Berdasarkan hasil analisis statistik uji beda komparatif, pada komponen emosional terlihat bahwa terdapat perbedaan atau dampak sebelum dan sesudah dilakukan *treatment*. Hal ini dapat ditinjau dari nilai signifikansi 2-tailed yaitu 0,041 yang lebih kecil dari patokan signifikansi 0,05 (Tabel 10).

Tabel 11. Deskripsi komponen motivasional

Kategori	Sebelum		Setelah	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Tinggi	0	0	14	93,3
Sedang	1	6,7	1	6,7
Rendah	14	93,3	0	0

Berdasarkan Tabel 11 dapat dideskripsikan terjadinya perubahan sebelum dan sesudah adanya *treatment*. Sebelumnya mayoritas responden tergolong dalam kategori rendah atau 93,3%. Kemudian setelah adanya *treatment* secara

mayoritas tergolong ke dalam kategori tinggi atau 93,3%.

Tabel 1. Uji beda komponen motivasional

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1 Pre-motivasi-Post-motivasi	-0,933	0,258	0,067	-14,00	14	0,000

Berdasarkan hasil analisis statistik uji beda komparatif, pada komponen motivasional terlihat bahwa terdapat perbedaan atau dampak sebelum dan sesudah dilakukan *treatment*. Hal ini dapat ditinjau dari nilai signifikansi 2-tailed yaitu 0,000 yang lebih kecil dari patokan signifikansi 0,05 (Tabel 12).

Hasil penerapan konsep *organizational engagement* juga dapat dilihat dari semakin jelas pembagian kerja antara pengurus pada saat kegiatan rutin penimbangan dan pemilahan. Setiap pengurus yang semakin paham akan tugasnya berdampak terhadap tingkat kehadiran yang semakin aktif dari para pengurus bank sampah. Sebelum kegiatan pelatihan, tingkat kehadiran hanya mencapai 53 – 60 persen. Namun demikian, setelah kegiatan pelatihan terjadi peningkatan kehadiran pengurus hingga 80 – 86 persen pada kegiatan rutin penimbangan dan pemilahan sampah. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan *organizational engagement* telah memberikan dampak positif terhadap partisipasi pengurus dalam kegiatan penimbangan dan pemilahan sampah.

Hasil perbandingan pengukuran tingkat pemahaman *organizational engagement* antara *pre-test* dan *post-test* menunjukkan adanya perubahan tingkat pemahaman secara signifikan. Ini berarti bahwa metode sosialisasi dan pelatihan telah secara efektif meningkatkan pemahaman pengelola Bank Sampah RAMAH mengenai pentingnya *organizational engagement*.

Dengan terjadinya peningkatan pemahaman mengenai *organizational engagement*, persoalan kelembagaan terutama komitmen pengelola dapat diidentifikasi oleh para pengelola (Dwicahyani et al., 2020). Hasil pelatihan juga menunjukkan bahwa para pengelola menilai pentingnya upaya memelihara komitmen bersama agar keberlangsungan bank sampah dapat dijaga.

Peran bank sampah dalam mengurangi volume sampah yang terbuang tentu saja menuntut keterlibatan secara penuh dari pengelolanya. Meskipun baru berdiri tahun 2019, upaya Bank Sampah RAMAH telah berhasil mengelola sampah terpilah rata-rata 1.713 kg atau 1,7 ton per tahun. Hasil pemilahan sampah tersebut tidak saja mendatangkan pendapatan tambahan bagi nasabah, tetapi juga membuktikan pentingnya partisipasi publik dalam

pengelolaan sampah (Afshar et al., 2021; Onwuekwe & Okoye, 2014; Salsabila et al., 2021).

KESIMPULAN

Implementasi konsep *organizational engagement* pada pengelola Bank Sampah RAMAH telah secara efektif meningkatkan tingkat pemahaman pengelola mengenai pentingnya nilai dan tujuan organisasi, komitmen serta motivasi. Dalam konteks organisasi yang menuntut kesukarelaan yang tinggi, keterlibatan, komitmen dan dedikasi anggota organisasi untuk menjaga keberlanjutan organisasi sangat diperlukan. Untuk kegiatan pengabdian di masa yang akan datang disarankan untuk menguji konsep *organizational engagement* dengan definisi operasional lainnya sehingga diperoleh hasil-hasil yang lebih konsisten. Harapannya, pengujian dengan model lain akan menginspirasi model *organizational engagement* yang tepat untuk tipe organisasi lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian mengucapkan terima kasih atas dukungan dana pengabdian kepada masyarakat yang bersumber dari dana BLU Universitas Jenderal Soedirman Tahun 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Afshar, F., Abbaspour, M., Lahijanian, A. al-M., & Azizinezhad, R. (2021). Analysis of Factors Affecting Social Participation in Municipal Waste Management. *Environmental Energy and Economic Research*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.22097/eeer.2020.245299.1168>
- Asteria, D., & Heruman, H. (2016). Bank sampah sebagai alternatif strategi pengelolaan sampah berbasis masyarakat di Tasikmalaya (Bank Sampah (Waste Banks) as an alternative of community-based waste management strategy in Tasikmalaya). *Jurnal Manusia Dan Lingkungan*, 23(1), 136–141. <https://doi.org/10.22146/jml.18783>
- Dinas Lingkungan Hidup. (2020). *Jumlah KSM dan Bank Sampah di Banyumas*. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas. <https://dlh.banyumaskab.go.id/>
- Dwicahyani, A. R., Novianarenti, E., Radityaningrum, A. D., & Ningsih, E. (2020). Identifikasi Kendala dan Rumusan Strategi Pengelolaan Bank Sampah di Simojawar, Surabaya. *JPP IPTEK (Jurnal Pengabdian Dan Penerapan IPTEK)*, 4(2), 49–58. <https://doi.org/10.31284/j.jpp-iptek.2020.v4i2.1090>
- Hamudy, M. I. A., & Mujaeni, M. (2021). The creativity of waste management in Payakumbuh City, West Sumatera. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 34(1), 58–71. <https://doi.org/10.20473/mkp.V34i12021.58-71>
- Hartono, Y., Mardhia, D., Ayu, I. W., & Masniadi, R. (2020). *Pengelolaan dan Pemanfaatan Sampah Berbasis Rumah Tangga*. Literasi Nusantara. <https://books.google.co.id/books?id=xfLEAAQBAJ>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Karanges, E., Johnston, K., Beatson, A., & Lings, I. (2015). The influence of internal communication on employee engagement: A pilot study. *Public Relations Review*, 41(1), 129–131. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2014.12.003>
- Kristina, H. J. (2014). Model konseptual untuk mengukur adaptabilitas bank sampah di Indonesia. *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 9(1), 19–28. <https://doi.org/10.12777/jati.9.1.19-28>
- Onwuekwe, C., & Okoye, A. (2014). Solid Waste Management in Awka Metropolis and Public Awareness: Sensitizing the Populace Through the Use of Social Cartoons. *Journal of Environment and Human*, 2014(2), 15–24. <https://doi.org/10.15764/EH.2014.02003>
- Pamuji, K., Nasihuddin, A. A., & Rosyadi, S. (2020). Community-Based Waste Management: Environmental Law Perspective. *The First International Conference on Political, Social and Humanities Sciences*, 451–460. <http://repository.unsoed.ac.id/9769/>
- Radar Banyumas. (2021). *Wow, Produksi Sampah di Banyumas capai 540 Ton per hari*. Radar Banyumas. <https://radarbanyumas.co.id/wow-produksi-sampah-di-banyumas-capai-540-ton-per-hari/>
- Republika. (2018). *Sampah terbuang ke lingkungan di Banyumas 200 ton per hari*. Diunduh dari. <https://www.republika.co.id/berita/nasional/daerah/18/10/08/pgs24t399-sampah-terbuang-ke-lingkungan-di-banyumas-200-ton-per-hari>
- Salsabila, L., Purnomo, E. P., & Jovita, H. D. (2021). The Importance of Public Participation in Sustainable Solid Waste Management. *Journal of Governance and Public Policy*, 8(2), 106–123. <https://doi.org/10.18196/jgpp.v8i2.11519>
- Ulabor, E. A., & Bosede, A. I. (2019). Employee commitment and organizational performance in selected fast food outlets in Osun State. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 1(1), 23–37. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v1i1.55>