

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai penggerak jalannya organisasi merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan, perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan sehingga dapat mencapai keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mampu mengikuti kemajuan zaman. Perusahaan seperti halnya organisasi jenis lain, dapat beroperasi karena kegiatan manusia yang terdapat didalamnya. Dengan kata lain perusahaan atau organisasi hidup karena kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh para pegawainya. Agar organisasi tetap *survive* dan dapat mencapai keberhasilan, maka pihak manajemen harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki, oleh karena itu diperlukan SDM yang trampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, bekerja keras, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga dapat mencapai keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Salah satu perspektif pendekatan komitmen afektif adalah tingkat perilaku, watak, sifat serta emosi seseorang terhadap organisasinya yang mana sudut pandang ini ialah sebuah kepercayaan yang kuat dan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaannya dalam organisasi.

Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara pada pasal 3 juga memasukan komitmen sebagai salah satu prinsip aparatur sipil negara disamping nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku. Integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas dan profesionalisme jabatan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasinya dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadi lebih baik. Komitmen juga berarti bahwa pegawai mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi.

Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen pegawai yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada pegawai itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen pegawai yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas pegawai dan lain-lain. Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen afektif pegawainya.

Menurut *Kaswan* (2017:216) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. *Kreitner* dan *Kinicki* (dalam *Kaswan* (2017:216) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Banyak perusahaan dan instansi pemerintah yang melibatkan tenaga kerja yang diikuti dengan resiko pekerjaan yang tinggi. Resiko kecelakaan kerja yang sangat tinggi mampu menimbulkan kecelakaan yang terjadi disebabkan karena kurangnya keterampilan dan latihan kerja. Sumber-sumber bahaya yang terjadi penyebab kecelakaan semakin meningkat dan kompleks. Hal ini memerlukan tingkat pengendalian untuk mengurangi dampak negatif terhadap tenaga kerja.

Peraturan ini didukung dalam Undang-Undang Dasar No. 13 tahun 2003 mengenai ketenaga kerjaan “bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenaga kerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan”.

Dinas pemadam kebakaran Kabupaten Cianjur sebagai instansi pemerintah memiliki kewajiban untuk melaksanakan urusan dibidang kebakaran dan

penanggulangan bencana di Kabupaten Cianjur yang dibantu oleh seksi operasi yaitu seksi yang mengatur dan mengendalikan jalannya kegiatan pemadam kebakaran. Dinas pemadam kebakaran Kabupaten Cianjur dipimpin oleh kepala dinas dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati Kabupaten Cianjur melalui sekretaris Kabupaten Cianjur.

Pelaksanaan tugas kelompok yang ada pada dinas pemadam kebakaran Kabupaten Cianjur antara lain dibantu oleh seksi operasi yang mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, dan mengendalikan jalannya kegiatan penanggulangan/pemadam kebakaran di wilayah kebakaran. Tentu saja melibatkan anggota dalam melaksanakan kegiatan tugasnya, dimana mereka sekali - kali dapat terenggut keselamatan yang terganggu, bahkan jiwa dan raga mereka yang akan hilang.

Salah satu evaluasi kinerja yang dilakukan oleh pemerintah terhadap dinas melalui AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah), adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban secara periodik. SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik.

Dimana menurut *Luthans* dalam *Sutrisno* (2018 : 292), komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha dan kontribusi yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi yang dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai terhadap organisasinya.

Berikut disajikan tabel 1.1 mengenai perbandingan nilai evaluasi AKIP SKPD Kabupaten Cianjur tahun 2020, sebagai salah satu indikasi tingkat komitmen :

Tabel 1. 1
Perbandingan Nilai Evaluasi AKIP SKPD Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur Tahun 2021

No	Nama SKPD	Nilai
1	Dinas Kesehatan	94.39
2	Dinas Pelayanan Pajak	84.55
3	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	84.33
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	83.89
5	Badan Pelayanan Perizinan Terpadu	83.89
6	Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah	83.00
7	Dinas Pemakaman dan Pertamanan	82.74
8	Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat	82.50
9	Sekretariat Daerah	81.00
10	Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana	81.00
11	Badan Pengelola Lingkungan Hidup	81.00
12	Dinas Komunikasi dan Informatika	79.78
13	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	79.50
14	Badan Kepegawaian Daerah	79.04
15	Dinas Tenaga Kerja	78.92
16	Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Perdagangan	77.60
17	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	77.60
18	Inspektorat	74.00
19	Dinas Sosial	75.00
20	Sekretariat DPRD	78.50
21	Satuan Polisi Pamong Praja	78.64
22	Dinas Pemuda dan Olah Raga	77.64
23	Dinas Bina Marga dan Pengairan	75.00
24	RSUD Cianjur	74.80
25	Dinas Perhubungan	72.98
26	Dinas Pendidikan	72.02
27	Dinas Pemadam Kebakaran	72.00

Sumber: Inspektorat Kabupaten Cianjur

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, bahwa posisi nilai IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) terhadap Dinas Pemadam Kebakaran masih kurang dan bisa dilihat dari nilai evaluasinya berada pada urutan terbawah dari 27 SKPD. Instansi ini masih harus meningkatkan nilai evaluasi agar lebih kompetitif terhadap SKPD lain. sehingga pandangan masyarakat mengenai instansi ini akan lebih baik terlihat dari kualitas pelayanan kepada masyarakatnya.

Pemilihan Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur didasarkan atas beberapa pertimbangan yaitu unsur keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dilihat dari segi tenaga, dana, maupun dari segi efisiensi waktu serta Kabupaten Cianjur merupakan kota yang masih banyak rawan terjadinya kebakaran.

Petugas pemadam harus dalam keadaan fit dan selalu siaga 24 jam, maka dari situ pentingnya menjaga daya tahan tubuh menjadi hal yang utama bagi para petugas khususnya staff operasional sebagai garda terdepan pada saat proses pemadaman berlangsung. Sumber daya manusia yang dimiliki dinas pemadam kebakaran kabupaten Cianjur dituntut agar memiliki kinerja yang baik dan kualitas pelayanan dapat tercapai. Petugas pemadam kebakaran dituntut untuk dapat melaksanakan fungsinya.

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survey mengenai Komitmen Afektif di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur

No	Komitmen Afektif		Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	Dimensi	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Keterikatan Emosional	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi Ini	0	5	15	10	0	95	3,17
2		Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga	0	3	17	10	0	93	3,23
3	Identifikasi	Organisasi ini banyak memiliki makna pribadi bagi saya	0	8	12	10	0	92	3,07
4		Saya merasa menjadi bagian keluarga pada	0	9	12	9	0	90	3,00

No	Komitmen Afektif		Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
	Dimensi	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
		organisasi ini							
5	Partisipasi	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	0	12	10	8	0	86	2,87
6		Saya merasa bangga menjadi bagian di organisasi ini	2	7	11	10	0	89	2,97
Skor Rata Rata									3,05

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil pra survey ternyata komitmen afektif petugas di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur dapat dilihat pada Tabel 1.2 dalam kondisi diantara kurang. Belum optimalnya komitmen afektif tersebut dilihat dari pernyataan yang memiliki nilai di bawah rata-rata yaitu mengenai dimensi partisipasi, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya komitmen petugas tersebut terhadap instansi, karena dapat dilihat bahwa petugas tersebut kurang berkontribusi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.

Mengenai pernyataan kedua yaitu dimensi identifikasi, hal ini menunjukkan bahwa petugas belum memberikan kontribusi kepada organisasi, berdasarkan hasil wawancara dengan staff operasional hal ini terlihat dari kinerja petugas masih kurang maksimal dan juga dari *responsive time* petugas tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut atau petugas terlambat datang ke lokasi kebakaran.

Dinas pemadam kebakaran kabupaten Cianjur adalah instansi pemerintah yang mempunyai kewajiban untuk melaksanakan urusan dibidang kebakaran dan penanggulangan bencana di Kabupaten Cianjur. Ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi seseorang/petugas agar berkomitmen dalam organisasi seperti kecerdasan emosional, kepemimpinan, dll.

Komitmen organisasi itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor *Mowday dkk* (dalam *Siti Kuswatun Kasanah*, 2016), menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor personal, faktor organisasi dan faktor yang bukan dari dalam organisasi. Penelitian *Nur Arifin dan Fereshti Nurdiana Dihan* (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, pemerdayaan karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian *Nurlaely dan Riani* (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Berikut disajikan tabel mengenai data objek bencana di Kabupaten Cianjur tahun 2018-2021, sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Data Objek Bencana Dari Tahun 2018 sampai 2021

No	Tahun	Objek Bencana						Rata-rata Jumlah Kebakaran
		Bangunan Perumahan	Pasar	Bangunan Industri	Shopping Centre	Bangunan Umum	Lain-Lain	
1	2018	68	1	5	1	35	41	41,94%
2	2019	68	3	0	2	35	47	43,06%
3	2020	65	2	1	0	27	11	29,44%
4	2021	70	2	5	1	40	50	46,67%
Jumlah		271	8	11	4	132	149	40,27%

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur

Porter dan Steers (1982) dalam *Moerhead & Griffin* (1989) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi perilaku pekerja seperti absensi (tidak hadir dalam kerja) dan turnover. Seseorang dikatakan memiliki komitmen kepada organisasi, jika memiliki tiga aspek. Pertama, jika orang tersebut tidak percaya dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua, jika orang tersebut berusaha mencapai tujuan organisasi. Ketiga, jika orang tersebut memiliki keinginan yang kuat

untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan *Mowday*, *Porter* dan *Steers* (1982) dalam *Gibson* (1995) menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi keefektifan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen rendah pada organisasi memiliki kemungkinan untuk terlambat bekerja dan melakukan tindakan absensi. Mendukung pendapat *Mowday dkk.* (1982), *Allen dan Mayer* (1990) mengemukakan bahwa peningkatan komitmen memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas dan absensi yang semakin rendah.

Berikut disajikan tabel mengenai data persentasi kehadiran petugas pemadam kebakaran kabupaten cianjur dalam mengenai kebakaran sebagai salah satu indikasi tingkat komitmen :

Tabel 1. 4
Data Persentasi Kehadiran Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur Dalam Menangani Kebakaran

No	Keterangan	Kesiapan Petugas Dalam Penangan Kebakaran				
		Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Rata - Rata
1	Kehadiran	83.33%	93.33%	66.67%	56.55%	74,97%
2	Keterlambatan	50%	56.67%	45.53%	43.33%	48,88%
Keterangan : Jumlah Kehadiran X Jumlah Kejadian : Hasil Jumlah Keseluruhan Perkejadian						

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur

Berdasarkan Tabel 1.3 dan 1.4 yang penulis sajikan diatas, menunjukan bahwa objek bencana kebakaran yang berbeda-beda dengan persentase keberhasilan penanganan bencana yang menurun dimana hal ini menuntut seorang petugas yang memiliki pengalaman dan kemampuan dalam menghadapi situasi kondisi yang baru, karena lokasi kebakaran tidak selalu seperti lokasi sebelumnya, jumlah personel yang tidak memadai dan hambatan ketika menuju lokasi kebakaran pun seperti kemacetan, keterlambatan, lokasi yang sulit dijangkau kendaraan pemadam menunjukan tingkat kesulitan tugas yang berbeda, hal ini menuntut

petugas pemadam kebakaran berhasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan prosedur yang ditetapkan.

Dalam melaksanakan tugasnya, petugas pemadam kebakaran terlibat dalam ancaman terhadap kecelakaan, ketakutan akan kematian dan kesulitan emosional yang berhubungan dengan gambaran hilangnya nyawa atau harta benda mereka saat melihat api. Selain itu ketika menjalankan tugasnya, petugas pemadam kebakaran juga harus mengikuti komando yang ketat dari seorang pimpinan, namun di sisi lain mereka harus mampu membuat keputusan yang kritis ketika merespon keadaan yang mendesak. Selain itu, salah satu petugas pemadam kebakaran mengungkapkan jika mereka tidak hanya diuntut untuk siaga namun juga menguasai medan dan daerah-daerah di kabupaten Cianjur untuk mempercepat tindakan jika ada kondisi yang darurat.

Komitmen pegawai yang rendah akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal disebabkan tidak mampu menjalankan tugas secara baik. Perkembangan atau tingkat komitmen yang dimiliki seseorang akan memberikan pengaruh yang sangat besar pada kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pada penilaian prestasi kerja, SKP (Sasaran Kerja Pegawai) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berikut ini adalah nilai rata-rata kinerja petugas pemadam kebakaran pada tahun 2021 berdasarkan kepada orientasi pelayanan, integritas, disiplin, kerjasama, kepemimpinan, dan komitmen yang dimiliki petugas terhadap organisasi.

Tabel 1. 5
Rekapitulasi Nilai Prestasi Kerja Pada Tiga Peleton Di Dinas Pemadam
Kebakaran Kabupaten Cianjur Tahun 2021

No	Tahun	Penilaian Prestasi Kerja			Keterangan
		Nilai SKP 60%	Nilai Perilaku Kerja 40%	Rata-rata	
1	Regu I	80.16	77.08	78.62	Baik
2	Regu II	80.00	96.00	74.00	Cukup
3	Regu III	83.76	69.77	74.86	Cukup

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur

Tabel 1.5 yang penulis sajikan diatas, Berdasarkan hasil wawancara Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur menjelaskan bahwa kinerja yang rata-ratanya rendah disebabkan oleh dimana para petugas merasakan putus asa saat berusaha memadamkan api karena api yang tidak kunjung padam atau petugas merasa putus asa bila mengalami kegagalan seperti tidak bisa menyelamatkan korban yang masih didalam lokasi kebakaran, dan kurangnya rasa tanggung jawab petugas atas kehadiran dan keterlambatan yang sering terjadi sehingga petugas merasa gagal dalam pekerjaannya. Untuk memperjelas, kondisi seperti ini tentu mampu membutuhkan komitmen yang tinggi dari petugas pemadam kebakaran.

Tabel 1. 6
Kondisi Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Komitmen Afektif Pada
Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur

Variabel	Pernyataan	Tingkat Kesesuaian						
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Total Skor	Rata- rata
Kecerdasan Emosional	Saya sadar bahwa kondisi emosi saya dapat mempengaruhi pekerjaan	0	5	10	12	3	103	3.43
	Saya menyadari kelebihan dan kekurangan diri saya sehingga pekerjaan saya tidak terganggu	4	4	3	10	9	106	3,53
	Saya berupaya keras untuk mencapaikinerja yang tinggi	2	5	10	9	4	98	3,27
	Saya dapat mendamaikan konflik yang terjadi diantara rekan kerja	2	4	18	4	2	90	3.00
	Saya memahami kondisi emosional orang lain sehingga	5	3	6	10	6	99	3.3

Variabel	Pernyataan	Tingkat Kesesuaian						Rata-rata
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Total Skor	
	saya tahu apa yang harus dan tidak saya lakukan dengan sesama rekan kerja							
	Skor Rata-Rata Kecerdasan Emosional							3.30
Kepemimpinan	Pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta saya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	3	7	4	6	10	103	3.43
	Pimpinan selalu mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	3	5	6	7	9	104	3.46
	Pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal dan sangat memotivasi kerja saya	1	8	4	9	8	105	3.5
	Pimpinan sangat memperhatikan lingkungan kerja dan saya merasa nyaman dalam bekerja	5	10	6	5	4	83	2.77
	Skor Rata-Rata Kepemimpinan							3.29
Kompensasi	Gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah	1	2	5	7	15	123	4.1
	Pembagian bonus yang diberikan dilakukan secara proporsional dan adil	1	1	4	7	17	128	4.27
	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan prestasi yang saya hasilkan	1	2	6	9	12	119	3.97
	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh perundang-undangan	2	2	6	8	14	126	4.2
	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang saya emban	1	2	6	6	15	122	4,07
	Saya mendapatkan tunjangan keluarga di luar perhitungan gaji minimal	2	2	4	6	16	122	4.07
	Skor Rata-Rata Kompensasi							4.1
Pendidikan Pelatihan	Gaji yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah	1	1	6	7	15	124	4,13
	Pembagian bonus yang diberikan dilakukan secara proporsional dan adil	1	2	5	8	14	122	4.07

Variabel	Pernyataan	Tingkat Kesesuaian						
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5	Total Skor	Rata- rata
	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan prestasi yang saya hasilkan	1	2	6	9	12	119	3.97
	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh perundang-undangan	1	1	4	7	17	127	4.23
	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang saya emban	1	1	6	10	12	121	4,03
	Skor Rata-Rata Pelatihan Pendidikan							4.09
Lingkungan Kerja	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	0	1	2	18	9	125	4.17
	Ruang yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih Nyaman	0	2	3	17	8	119	4.03
	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	2	2	6	8	14	126	4,2
	Saya mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS)	0	1	4	17	8	122	4.06
	Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							4.1
Beban Kerja	Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut saya untuk bekerja lebih cepat	1	3	5	6	15	121	4.13
	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	0	1	5	7	17	118	4.33
	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	0	2	4	8	16	122	4,27
	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	1	1	3	7	18	130	4,33
	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor	0	2	2	9	17	131	4.37
	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan	0	2	3	10	15	128	4.27

Variabel	Pernyataan	Tingkat Kesesuaian					Total Skor	Rata-rata
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
	tingkat kesulitan yang tinggi							
Skor Rata-Rata Beban Kerja								4.28
Motivasi	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi	1	2	5	7	15	123	4.1
	Saya bersemangat kerja karena rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman	1	1	4	7	17	128	4.27
	Saya bersemangat dalam bekerja karena pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0	2	6	7	15	125	4.13
	Saya sangat bersemangat kerja karena gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	2	2	6	8	14	126	4.2
	Saya bersemangat kerja karena pemenuhan sarana dan prasarana yang dilakukan di perusahaan membuat saya bekerja lebih baik.	2	2	4	7	15	121	4,03
	Saya termotivasi pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan	1	1	4	8	16	127	4,23
Skor Rata-Rata Motivasi								4.16

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, dapat dilihat untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap komitmen afektif pada petugas Dinas pemadam kebakaran Kabupaten Cianjur yang berada di Jl. Perintis Kemerdekaan, Sirnagalih, Kec. Cilaku, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43285, penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 petugas pemadam kebakaran.

Peneliti melakukan pra survey di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur, penulis mengamati peran pemimpin belum maksimal menciptakan atau menumbuhkan motivasi kepada bawahan. Fenomena saat peneliti melakukan

penelitian awal adalah pemimpin belum sepenuhnya memberikan arahan dan bimbingan mengenai tugas kepada bawahannya. Sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan bawahannya yang dapat menimbulkan komitmen afektif pada petugas pemadam kebakaran. Dapat di lihat dari tabel berikut :

Tabel 1. 7
Kecerdasan Emosional Petugas Pemadam Kebakaran Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
Kecerdasan Emosional	Kesadaran Diri	0	5	10	12	3	103	3,43
	Pengaturan Diri	4	4	3	10	9	106	3,53
	Motivasi Diri Sendiri	2	5	10	9	4	98	3,27
	Mengenali Emosi Orang Lain	2	4	18	4	2	90	3,00
	Keterampilan Sosial	5	3	6	10	6	99	3,3
Skor Rata-Rata Kecerdasan Emosional							3.30	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Mengacu pada Tabel 1.7 diatas mengenai variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,30. Namun demikian terdapat nilai di bawah rata-rata yaitu pada dimensi memotivasi diri sendiri dan mengenali emosi orang lain dengan perolehan nilai masing-masing dimensi yaitu sebesar 3,27 dan 3,00. Mengenai dimensi memotivasi diri sendiri, dimensi tersebut berada di bawah nilai rata-rata, hal ini dapat disebabkan karena petugas pemadam kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur disaat melakukan tugas, petugas tersebut gagal dalam menyelamatkan korban terkadang petugas tersebut merasa putus asa atau murung sehingga dalam melaksanakan tugas selanjutnya petugas tersebut tidak konsentrasi dan kurang bersemangat. Sehingga petugas tersebut membutuhkan motivasi dari rekan kerja disekitar lingkungannya.

Mengenai dimensi pengenalan emosi orang lain (*empathy*) hasil tersebut menunjukkan tingkat kecerdasan emosional di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur belum maksimal. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh petugas pemadam kebakaran, hasilnya menunjukkan bahwa petugas di pemadam kebakaran tidak terbuka kepada para rekan kerjanya mengenai kondisi atau keadaan yang sedang dirasakan oleh setiap petugas tersebut, sehingga para rekan kerja tidak dapat merasakan apa yang sedang dirasakan oleh rekannya.

Selanjutnya akan dijabarkan hasil kuesioner mengenai variabel kepemimpinan yang dapat dilihat pada table 1.8 berikut ini :

Tabel 1. 8
Kepemimpinan Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kepemimpinan	Inovator	3	7	4	6	10	103	3.43
	Komunikator	3	5	6	7	9	104	3.46
	Motivator	1	8	4	9	8	105	3.5
	Kontroler	5	10	6	5	4	83	2.77
Skor Rata-Rata Kepemimpinan							3.29	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Tabel 1.8 menunjukkan hasil kuesioner mengenai variabel kepemimpinan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,29. Namun demikian terdapat nilai di bawah rata-rata yaitu pada dimensi motivator dan kontroler dengan perolehan nilai masing-masing dimensi yaitu sebesar 3,5 dan 2,77. Dapat dilihat bahwa nilai terendah pada variabel ini yaitu berada pada dimensi kontroler yaitu sebesar 2,77, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di dinas pemadam kebakaran kabupaten Cianjur masih kurangnya pimpinan dalam memberikan pengawasan terhadap karyawan atau bawahannya, dilihat dari petugas yang datang terlambat saat melaksanakan apel pagi dan mengutamakan kepentingan lain dari pada tanggung

jawabnya, akan tetapi tidak adanya sanksi tegas yang diberikan kepada petugas tersebut karena ketidaktauan atas kurangnya pengawasan.

Permasalahan lain juga pemimpin masih kurang dalam memberikan imbalan, yang dimaksud disini yaitu dalam hal memberikan imbalan seperti *reward* kepada para petugas yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik terlihat dari petugas yang berprestasi dalam kinerjanya dengan petugas yang biasa-biasa saja akan tetapi kompensasi yang diberikan sama. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan disini masih belum baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi di Petugas Pemadam kebakaran Kabupaten Cianjur komitmen afektif petugas masih tergolong rendah. Diketahui beberapa faktor variabel yang diduga bermasalah mengenai komitmen afektif diantaranya kecerdasan emosional dan kepemimpinan, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskandan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup kedalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikanmempengaruhi komitmen afektif petugas pemadam kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur yaitu pada kecerdasan emosional dan kepemimpinan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional
 - a. Petugas belum mampu mengendalikan diri dalam hal emosionalnya
 - b. Petugas belum sepenuhnya memiliki kesadaran diri dalam mengenal emosi rekan kerjanya
2. Kepemimpinan
 - a. Pemimpin masih kurang dalam memberikan pengawasan di dalam memimpin
 - b. Pemimpin belum mampu memenuhi imbalan yang diberikan kepada petugas yang berprestasi sebagai motivasi.
3. Komitmen Afektif
 - a. Kurangnya rasa keterikatan petugas dalam bekerja
 - b. Petugas kurang merasa bangga menjadi bagian di organisasi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas pemadam kebakaran kabupaten cianjur yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional pada Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur.
2. Bagaimana Kepemimpinan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur.
3. Bagaimana Komitmen Afektif pada Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur.
4. Seberapa besar pengaruh Kecerdasan emosional dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan sebuah penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kecerdasan Emosional petugas di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur
2. Kepemimpinan pada petugas di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur
3. Komitmen Afektif petugas di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur
4. Besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif petugas di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Dibawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penelitian ini peneliti berharap agar penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai pembelajaran bagi peneliti agar lebih mengetahui mengenai kecerdasan emosional di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur
 - b. Peneliti lebih memahami mengenai kepemimpinan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur
 - c. Menjadi lebih mengetahui mengenai masalah bidang sumber daya manusia, khususnya pada komitmen afektif di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur.
2. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur
 - a. Penelitian ini dapat membantu instansi dalam meningkatkan kecerdasan emosional yang tinggi petugas di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi dalam upaya meningkatkan kepemimpinan yang baik di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur

- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan instansi sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan komitmen afektif petugas di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Cianjur.
3. Bagi Pihak lain
 - a. Sebagai masukan bagi penulis lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama
 - b. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian lain yang sejenis
 - c. Diharapkan penelitian ini dapat menjadikan perbandingan untuk penelitian sejenisnya.

