

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung merupakan dinas yang memiliki peran strategis dalam pencegahan dan penanggulangan dari bencana kebakaran dan bencana lainnya sebagai penunjang Visi dan Misi Kota Bandung. Dengan luas daerah 16.767 hektare dan jumlah 30 kecamatan serta 151 kelurahan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung berdiri pada tanggal 2 Oktober 1962 dengan nama Urusan Pemadam Kebakaran (UPK) yang menginduk ke Dinas Teknik Penyehatan, pada tahun 1971 menginduk ke Dinas Pekerjaan Umum dengan nama Barisan Pemadam Kebakaran (BPK), dan ditahun 1977 BPK mengalami perubahan induk lagi dibawah Sub Direktorat Ketertiban Umum (TIBUM).

Pada tahun 1980 BPK menjadi unit tersendiri dengan Peraturan Daerah No. 19 Tahun 1980 tentang pengelolaan kebakaran bernama Dinas Kebakaran (DISKAR). Pergantian namapun terjadi lagi pada tahun 2001 menjadi Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran (DPPK) dengan Peraturan Daerah No. 5 Tahun 2001, lalu mengalami perubahan nama kembali di tahun 2016 melalui peraturan Walikota Bandung No. 1400 tahun 2016 menjadi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana (DKPB).

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 Visi

“Mewujudkan DKPB sebagai OPD yang responsif dan antisipatif terhadap upaya pencegahan, penanggulangan kebakaran dan bencana”

1.1.2.2 Misi

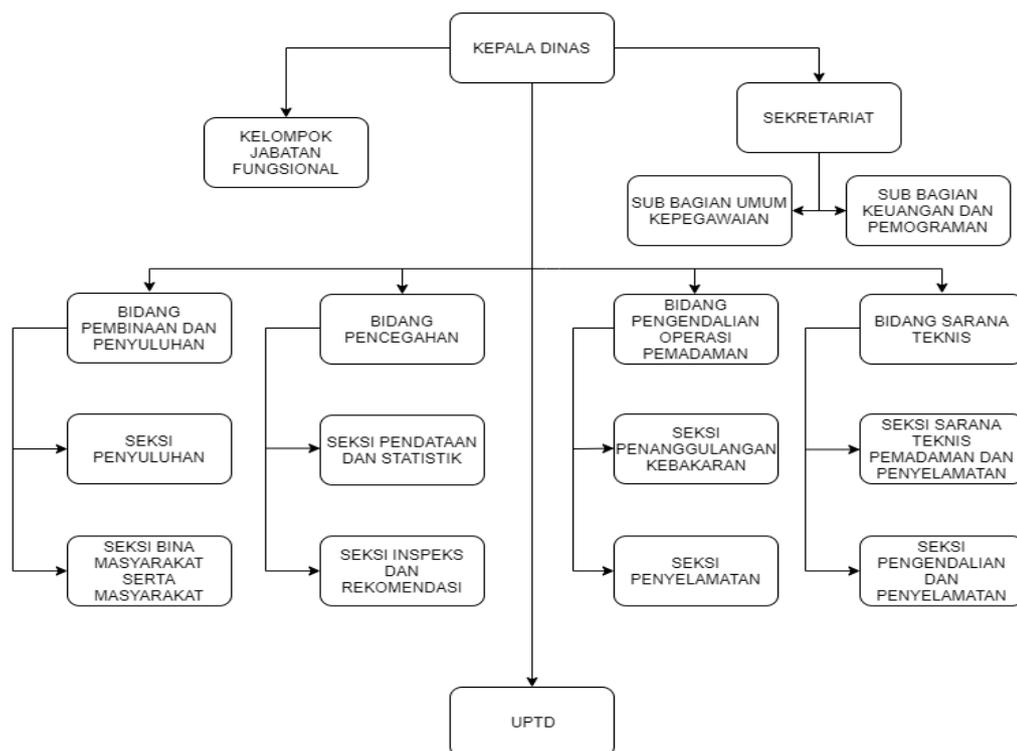
1. Meningkatkan peran serta kepedulian masyarakat terhadap bahaya kebakaran
2. Terwujudnya waktu tanggap darurat (*Response Time*) dalam wilayah manajemen kebakaran (WMK)
3. Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani

1.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
Sumber: Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, 2019

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana
Kota Bandung

Sumber: Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, 2019

1.1.5 Strategi Bisnis

Strategi pengembangan yang akan ditetapkan dalam rangka pencegahan dan penanggulangan kebakaran secara umum adalah:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana.
3. Meningkatkan pengawasan terhadap gedung-gedung, fasum, dan fasos sesuai peraturan per undang-undangan dan peraturan daerah.
4. Melaksanakan penyuluhan, sosialisasi, dan simulasi bersama dengan pemerintah, swasta serta masyarakat.
5. Meningkatkan kesejahteraan aparat Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
6. Membentuk Satuan Relawan Kebakaran (SATWANKAR), ditiap kelurahan.
7. Melaksanakan disiplin dan menjunjung tinggi motto “PANTANG PULANG SEBELUM PADAM”.

1.2 Latar Belakang

Saat ini, pertumbuhan tingkat populasi di Indonesia selama lima tahun terakhir meningkat dengan stabil yaitu 1 hingga 1,2% per tahun. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan populasi Provinsi Jawa Barat menempati jumlah populasi terpadat di Pulau Jawa yang kini mencapai 49 juta jiwa atau sebesar 18% dari total populasi di Indonesia. Peningkatan jumlah populasi juga terlihat di Kota Bandung yaitu mencapai 2,5 juta jiwa. Pertumbuhan tingkat populasi ini dapat dikategorikan dengan usia belum produktif sebanyak 562 ribu jiwa, usia produktif 1,81 juta jiwa, dan usia tidak produktif 132 ribu jiwa (BPS, 2019). Berikut merupakan tabel jumlah populasi beserta kepadatan per km di Kota Bandung tahun 2015 hingga 2018:

Tabel 1.1 Pertumbuhan dan Kepadatan Populasi Kota Bandung 2015-2018

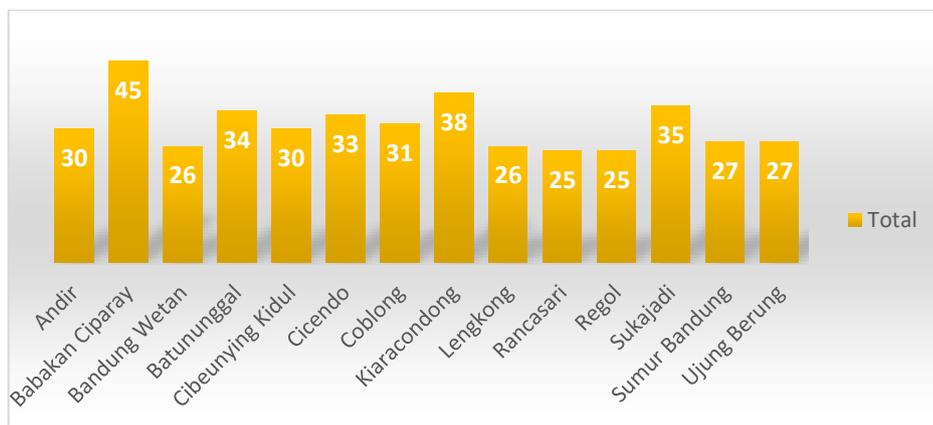
Uraian	Tahun			
	2015	2016	2017	2018
Jumlah Populasi (jiwa)	2481469	2490622	2497938	2503708
Kepadatan Penduduk (jiwa/km ²)	14,83	14,86	14,93	14,96

Sumber: Data Yang Telah Diolah Penulis-Badan Pusat Statistik, 2019

Melimpahnya populasi di Kota Bandung mempengaruhi pertumbuhan infrastruktur meningkat dengan pesat dan akan memerlukan lahan yang cukup luas (Hafizh, 2019). Pertumbuhan infrastruktur di tandai dengan meningkatnya pembangunan perkantoran, rumah sakit, sekolah, pertokoan, apartemen maupun perumahan/pemukiman, membuktikan bahwa infrastruktur yang semakin padat (Juani dan Dorajatun, 2019). Hal ini memiliki dampak seperti akses jalan sempit karena banyaknya pemukiman serta banyak terjadi kebakaran di pemukiman yang padat karena buruknya instalasi listrik korsleting serta menimbulkan kerugian yang sangat banyak (Wajib, 2016).

Pernyataan ini di dukung oleh Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung apabila masih banyak dijumpai bangunan maupun pemukiman yang padat dan akses jalan yang sempit. Kurangnya pemahaman fungsi infrastruktur yang masih jauh dan kurang memenuhi standar keamanan dari bahaya kebakaran menimbulkan berbagai permasalahan seiring dengan pertumbuhan jumlah populasi dan infrastruktur yang kurang memenuhi protokol keamanan kebakaran, sehingga banyak persoalan yang muncul seiring pertumbuhan kota Bandung seperti ancaman terhadap bahaya kebakaran.

Berikut grafik kebakaran tertinggi dari 29 kecamatan di Kota Bandung, berdasarkan data yang diperoleh pada tahun 2015 hingga tahun 2018:

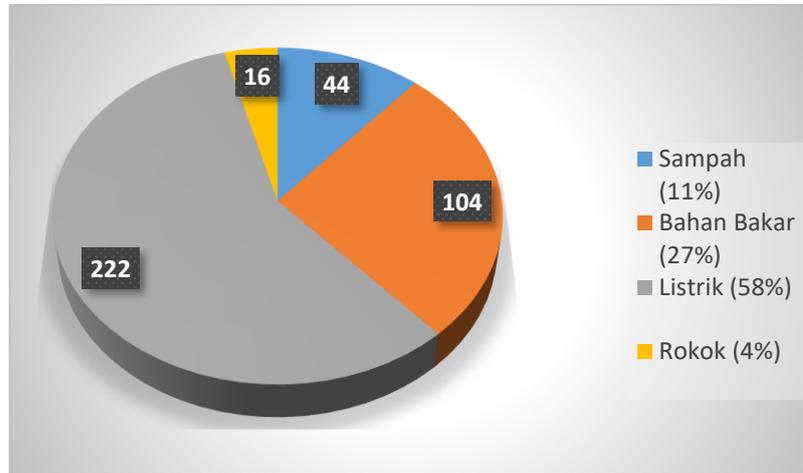


Gambar 1.3 Kebakaran Per Kecamatan di Kota Bandung 2015 – 2018

Sumber: Data Yang Telah Diolah Penulis, 2019

Berdasarkan grafik diatas, kebakaran tertinggi yang terjadi dari 14 kecamatan di Kota Bandung tahun 2015 hingga tahun 2018 yaitu Babakan Ciparay dengan total 45 kejadian. Penyebab kebakaran dapat berasal dari pembakaran

sampah, puntung rokok, kesalahan teknis akibat kegagalan isolasi pada listrik, dan bahan mudah terbakar (DKPB, 2019). Berikut merupakan persentase penyebab kebakaran pada tahun 2015 hingga 2018:



Gambar 1.4 Persentase Penyebab Kebakaran di Kota Bandung 2015 – 2018

Sumber: Data Yang Telah Diolah Penulis, 2019

Berdasarkan gambar diatas, memperlihatkan bahwa penyebab kebakaran tertinggi selama periode empat tahun terakhir yaitu kesalahan teknis akibat hubungan arus pendek listrik atau korsleting (Sulmaihati, 2019). Maka perlu adanya upaya dari sumber daya manusia untuk evaluasi lebih besar dalam mencegah dan menanggulangi kebakaran di Kota Bandung yang terencana dan terselenggara menyeluruh dengan baik, selain itu dimaksudkan pula agar masyarakat mendapat perlindungan dari ancaman kebakaran (Pratama dan Roza, 2018).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dapat dimanfaatkan sebagai batu loncatan dalam pencapaian kesuksesan dari tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari keterlibatan sumber daya manusia yang ada pada organisasi dengan memelihara, mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya sehingga dapat menjadi penggerak aktivitas organisasi (Widiasih, 2017). Hal ini dikarenakan pihak yang menjalankan roda kehidupan perusahaan adalah sumber daya manusia (Syardiansah *et al*, 2018).

Mencapai tujuan perusahaan harus selalu melakukan banyak perubahan yang lebih baik diberbagai bidang khususnya sumber daya manusia. Dalam mewujudkan keberhasilan sebuah perusahaan hal terpenting yang perlu

diperhatikan dari sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja sehingga setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting, maka setiap organisasi harus berupaya memberdayakan potensi karyawan agar kinerjanya tinggi (Hidayati, 2015) Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Wartono dan Mochtar, 2015).

Kinerja dapat menjadi pusat permasalahan bagi organisasi ketika potensinya tidak dikembangkan dengan maksimal, kinerja dapat berkembang secara maksimal jika potensinya dikembangkan secara maksimal. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu untuk mencapai keberhasilan perusahaan (Ahmad *et al*, 2015). Kinerja tinggi atau kinerja rendah tergantung pada faktor yang mempengaruhi hal ini ditunjukkan dalam pemeriksaan beban kerja, waktu kerja dan efektivitas biaya pada karyawan (Saleem *et al*, 2019). Kinerja juga dapat diukur berdasarkan hasil dari individu karyawan, yang kemudian dievaluasi dengan standar kinerja organisasi (Hafiz, 2017).

Kekhawatiran yang paling penting dalam kinerja karyawan merupakan situasi yang membuat stres di tempat kerja (Goswani, 2015). Menurut Dewi *et al*. (2018) stres kerja yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain stres kerja, perusahaan memerlukan karyawan yang dapat bertanggung jawab serta tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat bermanfaat untuk perusahaan (Yang *et al.*, 2017). Bentuk inovasi berpusat pada pekerjaan yang muncul dari kebutuhan individu dan tekanan sosial dapat mendorong *work engagement* dalam penerapan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Kooij *et al.*, 2017).

Stres kerja sangat mengganggu pekerjaan, jika karyawan mengalami stres kerja, maka pekerjaan karyawan tersebut juga akan terganggu (Manabung *et al.*, 2018). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan dapat mempengaruhi emosi, proses, pemikiran dan kondisi seseorang, sehingga dapat dikatakan suatu kondisi yang mengganggu keadaan karyawan itu sendiri (Wartono dan Mochtar, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya faktor interpersonal, permintaan peran, permintaan tugas, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja organisasi (Kamardeen dan Sunindijo, 2017). Meskipun organisasi memiliki manajemen dan pengawasan yang kuat terhadap karyawan, perusahaan perlu memperhatikan stres dan perasaan karyawan untuk meningkatkan kinerja (Yoo dan Jeong, 2017). Tekanan karyawan pada saat melakukan pekerjaan sering kali mengarah pada peningkatan stres kerja (Harris dan Fleming, 2017). Kondisi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi maka semakin banyak tekanan yang menyertai karyawan dalam pekerjaannya dimana tekanan kerja tersebut dapat menyebabkan berbagai hal termasuk didalamnya stres kerja bagi mereka (Suryani dan Yoga, 2018).

Penelitian sebelumnya tentang hubungan antara stres kerja dan kinerja, mengungkapkan bahwa stres kerja yang tinggi menyebabkan rendahnya kinerja, sedangkan stres kerja yang rendah menyebabkan tingginya kinerja Khuong dan Yen (2016) di Vietnam. Menurut Li *et al.* (2017) di Cina menemukan bahwa stres yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja, namun apabila stres tidak dapat dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Naidoo (2018) di Africa menemukan korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Jayasinghe dan Mendis (2017) di Sri Lanka menemukan stres kerja berkorelasi negatif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang ditemukan Gabal dan Elhussiney (2020) di Egypt terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja. Adapun penelitian terdahulu lainnya mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif yang signifikan, semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan Enshassi *et al.* (2015) di Palestina. Dapat disimpulkan bahwa setiap orang tidak dapat menghindari stres, oleh karena itu karyawan dan perusahaan wajib mengelolanya dengan baik. Ketika karyawan dan perusahaan dapat mengelola dengan baik, konsekuensinya akan fungsional atau berdampak positif, sebaliknya jika karyawan dan perusahaan mengabaikannya, konsekuensinya akan berdampak negatif bagi karyawan dan perusahaan.

Permasalahan peningkatan kinerja berkaitan dengan permasalahan bagaimana membangun komitmen sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan

organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting (Sapitri, 2016). Suatu organisasi dapat memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi dengan melihat komitmen organisasinya. Sikap ini dapat memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, lebih disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang (Putrana *et al*, 2016).

Dengan adanya suatu komitmen, organisasi dan anggotanya dapat berkembang searah sehingga organisasi dapat mewujudkan program organisasi (Prabawati, 2017). Meskipun lebih banyak upaya yang diperlukan untuk peningkatan kinerja organisasi, komitmen organisasi dapat meningkatkan daya saing dan kinerja karyawan dalam organisasi (Hafiz, 2017). Dalam melayani masyarakat yang kritis bukan hanya kesiapan fisik dan keterampilan, tetapi membutuhkan komitmen agar dapat bertanggung jawab dan melayani lebih baik agar tetap menjaga nama baik perusahaan serta dapat memberikan kenyamanan untuk masyarakat.

Adapun penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Malaysia terdapat pengaruh signifikan yang kuat atau positif (Kharsah dan Latada, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Gelderen dan Bik (2016) di Netherland menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hafiz (2017) di Pakistan menemukan komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Xiaowei dan Juan (2019) di China menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Dinc *et al*. (2018) di Bosnia and Herzegovina menemukan pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Alumutair (2016) di Arab Saudia juga menemukan pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi perlu ditumbuhkan melalui sikap yang akan memotivasi hal positif untuk menjaga hubungan antar karyawan, pemimpin

maupun organisasi agar berjalan dengan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki *work engagement* rendah akan merugikan perusahaan seperti menurunnya kinerja sehingga tidak produktif saat bekerja (De Beer *et al*, 2016). *Work engagement* merupakan unsur dasar dari motivasi intrinsik yang dapat memperkuat perilaku berorientasi lebih teguh dalam mencapai tujuan dengan semangat yang tinggi, rasa antusiasme, serta bangga terhadap pekerjaannya (Deviyanti dan Sasono , 2015). *Work engagement* dilihat sebagai konstruk dari pengalaman bekerja yang berdampak pada kinerja (Milliman *et al*, 2018). Karyawan yang tidak memiliki *work engagement* dengan perusahaan tempat dirinya bekerja, akan dengan mudah mengundurkan diri dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan di perusahaan lain (Vandiya dan Etikariena, 2018). Kepedulian pemimpin terhadap bawahannya dalam hal tingkat dan kualitas komunikasi dalam perusahaan memiliki tujuan untuk menimbulkan perasaan karyawan tentang *work engagement* (Cencki dan Ozcelik, 2015). *Work engagement* dapat timbul berdasarkan model tuntutan yang diberikan secara komprehensif oleh perusahaan. Pentingnya *work engagement* ditekankan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Yoo dan Jeong, 2017). Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa *work engagement* sangat penting untuk perusahaan karena karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan meningkat kinerjanya yang berguna untuk perusahaan (Vandiya dan Etikariena, 2018).

Adapun penelitian terdahulu di Porlandia mengenai *work engagement* menemukan adanya korelasi positif yang kuat antara *work engagement* dengan kinerja karyawan (Grobelna, 2019). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rana, *et al* (2019) di India menemukan pengaruh positif *work engagement* yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Shin *et al*. (2018) di Korea menemukan bahwa *work engagement* yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja yang tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zyl *et al*. (2019) di Netherland menghasilkan *work engagement* berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan Kuruppuge dan Gregar (2017) di Sri Lanka menemukan hubungan positif dan signifikan antara *work engagement* dengan kinerja. Namun penelitian yang dilakukan Guan dan Frenkel (2018) di China

menemukan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi didukung oleh penelitian yang dilakukan pada beberapa negara di dunia. Erat, *et al* (2017) menyatakan beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja sehingga dapat mempengaruhi penurunan komitmen organisasi. Yang *et al.*, (2017) yang menyatakan adanya korelasi negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Saadeh & Suifan (2020) menyatakan bahwa stres kerja memiliki korelasi negatif dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Law dan Guo (2015) menemukan adanya korelasi negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Zehra *et al.* (2017) juga menemukan adanya korelasi positif antara stres kerja dengan komitmen organisasi.

Hubungan stres kerja dengan *work engagement* yang ditemukan oleh Jiang *et al.* (2020) menemukan bahwa tidak semua stres kerja memiliki dampak buruk pada *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Seada (2017) menyatakan bahwa stres kerja memiliki korelasi positif dengan *work engagement*. Pocnet *et al.* (2015) menemukan adanya korelasi negatif antara stres kerja dengan *work engagement*. Penelitian lainnya juga dilakukan Fuentes *et al.* (2018) menemukan hubungan negatif antara stres kerja dengan *work engagement*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Steinheider *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dengan *work engagement*.

Hubungan komitmen organisasi dan *work engagement* oleh Asif *et al.* (2019) membuktikan bahwa ketika pekerja mendedikasikan diri secara efektif untuk perusahaan, mereka akan lebih terlibat dan mempunyai rasa memiliki dengan perusahaan. Santos, *et al* (2015) mendukung *work engagement* memiliki korelasi dengan komitmen organisasi, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yalabik *et al.* (2015) bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi positif dengan *work engagement*. Dalam penelitian, Geisler *et al.* (2019) menemukan adanya korelasi positif antara komitmen organisasi dengan *work engagement*. Penelitian lainnya juga menemukan komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan *work engagement* (Orgambidez *et al.*, 2019).

Berdasarkan pembahasan dari penelitian terdahulu mengenai stres kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan tekanan kerja agar dapat mengantisipasi kelelahan kerja para karyawan sehingga karyawan akan memilih tinggal di perusahaan. Stres kerja juga memiliki hubungan dengan *work engagement* yang menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang dapat mengidentifikasi stres kerja agar karyawan memiliki kemauan untuk berupaya sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan dapat menghasilkan sikap positif pada karyawan seperti semangat yang tinggi, antusias dan bangga terhadap perusahaan. Hubungan antara komitmen organisasi dengan *work engagement* ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan keterikatan karyawan dalam mencapai tujuan yang menghasilkan sikap positif dan motivasi agar karyawan merasa nyaman sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

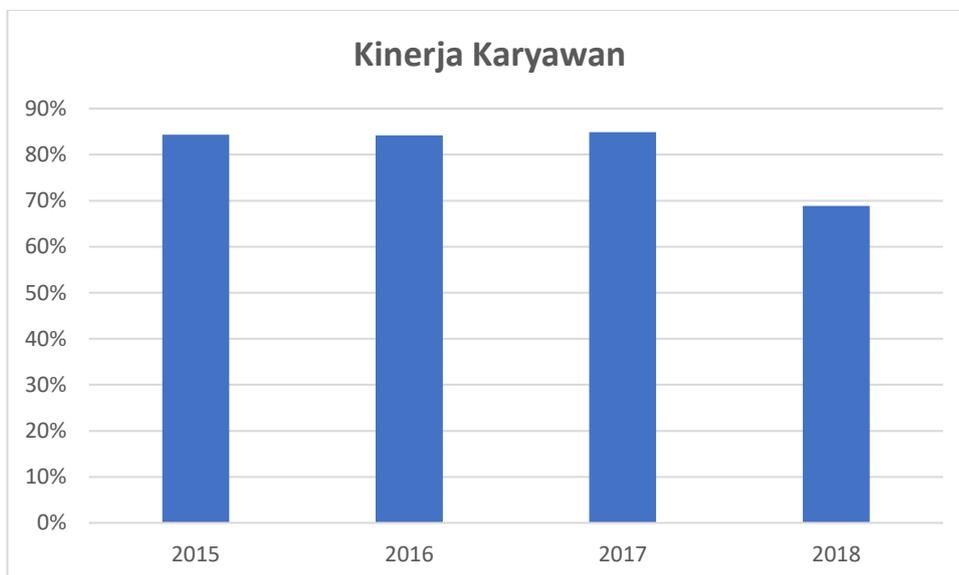
Penulis tertarik untuk menetapkan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sebagai objek penelitian setelah melakukan survei dengan mewawancarai Pak Jaelani sebagai Analisis SDM Aparatur, berdasarkan hasil wawancara kinerja karyawan pada tahun 2015-2017 berada pada kategori sangat baik, namun pada tahun 2018 mengalami penurunan dan berada pada kategori cukup. Sehingga penulis tertarik untuk menetapkan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sebagai objek penelitian.

Kinerja karyawan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu pencegahan dan penanggulangan bencana. Selain itu, penulis memilih variabel stres kerja karena banyaknya permintaan layanan akibat kejadian kebakaran dari masyarakat melibatkan tuntutan waktu, seperti waktu menerima laporan kejadian dan keberangkatan (*dispatching time*), waktu yang ditempuh untuk perjalanan (*travel time*), waktu pengaturan (*set up time*), hingga waktu yang diperlukan untuk melakukan pemadaman, sehingga tuntutan waktu ini dapat menyebabkan stres kerja. Penulis juga memilih variabel komitmen organisasi dan *work engagement* karena karyawan yang sudah merasa menjadi bagian dari perusahaan tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan serta memiliki semangat dan bangga pada pekerjaannya dapat membantu mencapai tujuan dari perusahaan.

Adapun capaian kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung pada tahun 2015-2018, seperti berikut:

Tabel 1.2 Skor dan Kategori Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

Skor	Kategori
< 50	Buruk
< 60	Kurang
< 75	Cukup
< 90	Baik
< 100	Sangat Baik



Gambar 1.5 Capaian Kinerja Karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung 2015-2018

Sumber: Data Yang Telah Diolah Penulis, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui capaian indikator kinerja pada tahun 2015 sampai dengan 2018. Capaian indikator kinerja dihitung berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Pada tahun 2015 mendapatkan skor 84,33 atau persentase 84% dalam kategori baik, tahun 2016 mendapatkan skor 84,22 atau persentase 84% dalam kategori baik, tahun 2017 mendapatkan skor 84,88 atau persentase 84% dalam kategori baik, sedangkan pada tahun 2018 mendapatkan skor 68,89 atau persentase 69% dalam kategori cukup.

Adapun kriteria yang dapat menjadi penyebab stres kerja berdasarkan jumlah kejadian dan *response time* di Kota Bandung, seperti berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Kejadian dan *Response Time* Kebakaran di Kota Bandung 2015-2018

Uraian	Tahun			
	2015	2016	2017	2018
Kejadian Kebakaran	177	107	198	102
<i>Response Time</i> (menit)	14,2	14,07	12,06	14,7

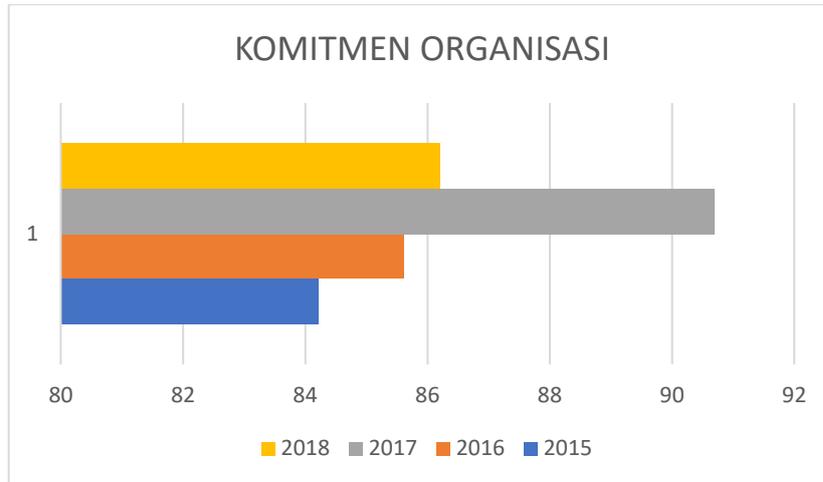
Sumber: Data Yang Telah Diolah Penulis, 2019

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui terjadi peningkatan dan penurunan jumlah kebakaran pada tahun 2015 hingga 2018. Frekuensi kejadian kebakaran pada umumnya dalam kondisi fluktuatif, total frekuensi kebakaran pertahun berada di atas angka seratus, yang berarti rata-rata terjadi dua belas kali kebakaran dalam satu bulan di Kota Bandung. *Response time* yang diperlukan setiap ada kejadian memiliki rata-rata 13,7 untuk waktu keberangkatan hingga melakukan arahan (*set up*).

Adapun penilaian komitmen organisasi yang dilakukan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, seperti berikut:

Tabel 1.4 Skor dan Kategori Penilaian Komitmen Organisasi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

Skor	Kategori
< 50	Buruk
< 60	Kurang
< 75	Cukup
< 90	Baik
< 100	Sangat Baik



Gambar 1.6 Komitmen Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Kota Bandung 2015 – 2018

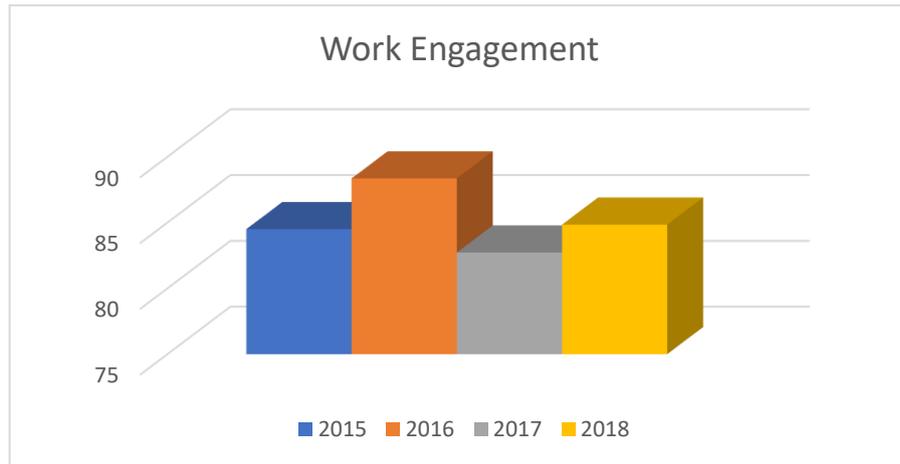
Sumber: Data Yang Telah Diolah Penulis, 2019

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung mengalami peningkatan, pada tahun 2015 mendapatkan skor 84,21 dengan kategori “baik”, pada tahun 2016 mendapatkan skor 85,62 dengan kategori “baik”, pada tahun 2017 mendapatkan skor 90,69 dengan kategori “baik”, kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan dengan skor 86,20 dengan kategori “baik”.

Adapun kriteria yang dapat menjadi penilaian *work engagement* berdasarkan jumlah kejadian dan kerugian kebakaran di Kota Bandung, seperti berikut:

Tabel 1.5 Skor dan Kategori Penilaian *Work Engagement* Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung

Skor	Kategori
< 50	Buruk
< 60	Kurang
< 75	Cukup
< 90	Baik
< 100	Sangat Baik



Gambar 1.7 *Work Engagement* di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Kota Bandung 2015 – 2018

Sumber: Data Yang Telah Diolah Penulis, 2019

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa *work engagement* pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung mengalami peningkatan dan penurunan. Pada tahun 2015 mendapatkan skor 84,5 dengan kategori baik, tahun 2016 mendapatkan skor 88,35 dengan kategori baik, tahun 2017 mendapatkan skor 82,72 dengan kategori baik, sedangkan tahun 2018 mendapatkan skor 84,84 dengan kategori baik.

Tabel 1.6 Hasi Preliminary Stres Kerja - (Wartono, 2017)

PERNYATAAN	STRES KERJA				Skor Total	Skor Ideal	Persentase
	SS	S	TS	STS			
Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak		2	9	2	26	52	50%
Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan		6	7		32	52	62%
Saya merasa tidak mengalami peningkatan karir dalam bekerja di perusahaan ini			12	1	25	52	48%
Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai		2	10	1	27	52	52%
Variabel Stres Kerja							53%

Sumber: Data Yang Telah Diolah Penulis-Preliminary Test, 2019

Berdasarkan hasil preliminary diatas, variabel stres kerja mendapat hasil persentase sebesar 48%, angka ini termasuk dalam kategori cukup rendah. Akan tetapi pada pernyataan bagian “waktu kerja”, hasil yang didapat sebesar 62% dan juga dalam pernyataan “tuntutan kerja” mendapat hasil sebesar 52%, hasil ini termasuk dalam kategori cukup tinggi, dapat dikatakan bahwa karyawan masih merasa tuntutan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan tuntutan kemampuan yang lebih membuat karyawan merasa stres dalam bekerja.

Tabel 1.7 Hasi Preliminary Komitmen Organisasi - (Nathania, 2018)

PERNYATAAN	KOMITMEN ORGANISASI				Skor Total	Skor Ideal	Persentase
	SS	S	TS	STS			
Saya merasa sudah menjadi bagian dari perusahaan ini	1	10	2		38	52	73%
Saya berencana untuk setia terhadap perusahaan ini dalam jangka waktu yang Panjang	1	12			40	52	77%
Saya tetap ingin berada di perusahaan ini apapun masalah yang terjadi		10	3		36	52	69%
Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah masalah saya	1	10	2		38	52	73%
Variabel Komitmen Organisasi							73%

Sumber: Data Yang Telah Diolah Penulis-Preliminary Test, 2019

Berdasarkan hasil preliminary diatas, variabel komitmen organisasi mendapat hasil persentase sebesar 73%, angka ini termasuk dalam kategori cukup tinggi. Akan tetapi pada pernyataan bagian “menjadi bagian perusahaan”, hasil yang didapat sebesar 73%, bagian “tidak meninggalkan perusahaan apapun masalahnya”, hasil yang didapat 69% dan juga dalam pernyataan “masalah perusahaan menjadi permasalahan sendiri” mendapat hasil sebesar 73%, hasil ini termasuk dalam kategori cukup tinggi, dapat dikatakan bahwa karyawan masih kurang terikat pada perusahaan.

Tabel 1.8 Hasi Preliminary *Work Engagement* - (Bitha & Ardana, 2017)

PERNYATAAN	<i>Work Engagement</i>				Skor Total	Skor Ideal	Persentase
	SS	S	TS	STS			
Saya memiliki gagasan ide yang sama dengan rekan kerja	5	8			44	52	85%
Saya merasa nyaman saat bekerja dengan lingkungan kerja di perusahaan	2	11			41	52	79%
Saya merasa sedih jika harus meninggalkan rekan kerja di perusahaan		10	3		36	52	69%
Saya merasa rugi jika harus meninggalkan pekerjaan saya di perusahaan		12	1		38	52	73%
Variabel <i>Work Engagement</i>							76,5%

Sumber: Data Yang Telah Diolah Penulis-Preliminary Test, 2019

Berdasarkan hasil preliminary diatas, variabel *work engagement* mendapat hasil persentase sebesar 74%, angka ini termasuk dalam kategori cukup tinggi. Akan tetapi pada pernyataan bagian “meninggalkan rekan kerja”, hasil yang didapat sebesar 69% dan juga dalam pernyataan “rugi meninggalkan pekerjaan” mendapat hasil sebesar 73%, hasil ini termasuk dalam kategori cukup tinggi, dapat dikatakan bahwa karyawan masih kurang dalam berkomitmen pada perusahaan.

Tabel 1.9 Hasi Preliminary Kinerja - (Nathania, 2018)

PERNYATAAN	KINERJA KARYAWAN				Skor Total	Skor Ideal	Persentase
	SS	S	TS	STS			
Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal shift saya	3	10			42	52	81%
Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3	10			42	52	81%
Saya melapor kepada atasan jika terjadi masalah dan kendala yang terjadi saat melakukan tugas dan tanggung jawab saya		12	1		38	52	73%
Saya memiliki kemauan untuk memperbaiki kesalahan tanpa harus ditegur dahulu oleh atasan		12	1		38	52	73%
Variabel Kinerja Karyawan							77%

Sumber: Data Yang Telah Diolah Penulis-Preliminary Test, 2019

Berdasarkan hasil preliminary diatas, variabel kinerja mendapat hasil persentase sebesar 77%, angka ini termasuk dalam kategori tinggi. Akan tetapi pada pernyataan bagian “lapor permasalahan kepada atasan”, hasil yang didapat sebesar 73%, dan juga dalam pernyataan “inisiatif dalam memperbaiki kesalahan” mendapat hasil sebesar 73%, hasil ini termasuk dalam kategori cukup tinggi, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi agar mencapai kategori tinggi, sehingga karyawan dapat lebih mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang telah dijelaskan, belum cukup mempresentasikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung mengenai pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan *work engagement* dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Dalam hal ini stres kerja, komitmen dan *work engagement* merupakan hal penting untuk perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang menjadi perhatian bagi perusahaan. Tingkat kinerja karyawan yang rendah akan berpengaruh negatif perkembangan perusahaan, sebaliknya jika tingkat kinerja tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap perusahaan.

Hasil data internal dan preliminary kinerja karyawan yang didapat dari perusahaan menunjukkan tingkat kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana dalam kategori tinggi, namun masih mengalami fluktuasi dalam pencapaian kinerja yang tinggi. Kemudian hasil data internal dan preliminary pada variabel stres kerja masih dalam kategori cukup tinggi, sedangkan pada variabel komitmen dan *work engagement* dalam kategori cukup tinggi dan masih mengalami fluktuasi sehingga perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai kategori tinggi.

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan diatas penulis ingin mengidentifikasi lebih lanjut mengenai stres kerja, komitmen

organisasi dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?
3. Bagaimana tingkat *work engagement* Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?
4. Bagaimana tingkat kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?
7. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?
8. Bagaimana pengaruh stres kerja, komitmen dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat stres kerja Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung
3. Untuk mengetahui tingkat *work engagement* Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung
4. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?

6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?
7. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?
8. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komitmen dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana di Kota Bandung?

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa gagasan, penelitian dan kajian mengenai stres kerja, komitmen organisasi dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Aspek Praktis

Dari penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana yang beralamat di Jl. Sukabumi No 17, Kacapiring, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40271

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini membutuhkan waktu maksimal enam bulan yang dimulai dari 10 Oktober 2019 sampai dengan 10 April 2020, untuk mengetahui pengaruh dari variabel stres kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan *work engagement* (X_3) sebagai variabel independen serta kinerja (Y) sebagai variabel dependen

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN:

Bab I membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI:

Bab II membahas teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian dan definisi, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN:

Bab III membahas desain penelitian, variable penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN:

Bab IV membahas analisis data dari hasil pengolahan data sesuai dengan metode yang digunakan serta interpretasi hasil analisis dari objek penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab V membahas kesimpulan dari kegiatan analisis dan pembahasan dari bab-bab sebelumnya serta saran yang diberikan peneliti agar dapat diterapkan oleh perusahaan dan peneliti selanjutnya.

