BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan terkini memandang pegawai tidak sekedar sebagai sumber daya, namun sebagai modal atau aset suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan (Ihsan et al., 2022).

Kebutuhan utama bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana karyawan dikelola dalam organisasi dengan berfokus pada kebijakan dan sistem yang tersedia. Kasmir (2019) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengadaan, karir, keselamatan dan kesehatan, dan menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

Keberhasilan organisasi dalam hal ini di institusi pelayanan pemadam kebakaran dapat dicapai melalui peningkatan kinerja pegawainya. Jika kita melihat sistem dan perkembangan organisasi baik pemerintah maupun swasta di Indonesia, terutama yang bergerak di bidang jasa, kita sering melihat dan mendengar banyak permasalahan yang pada prinsipnya masyarakat merasa kurang puas dalam hal pelayanan. Sangat dikhawatirkan jika hal ini akan sering terjadi, terlebih lagi jika masalah muncul di organisasi publik yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Masyarakat merupakan pelanggan yang memiliki kebutuhan dan harapan terhadap kinerja pelayanan yang dapat dinilai langsung berdasarkan kualitas pelayanan publik yang mereka terima dari pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Pelayanan pemadam kebakaran merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang bersifat darurat

dan memiliki peranan strategis dalam melindungi keselamatan jiwa, harta benda, serta lingkungan masyarakat. Oleh karena itu, instansi pemadam kebakaran harus memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang baik, khususnya dalam pengelolaan pegawai yang profesional, terampil, dan memiliki kompetensi teknis serta nonteknis yang memadai. Rendahnya tingkat keterampilan dan kompetensi pegawai pemadam kebakaran dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja mereka sendiri, yang pada akhirnya berdampak pada kelangsungan hidup organisasi yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kepercayaan masyarakat (Sida & Mulyadi, 2024).

Salah satu yang harus dipertimbangkan oleh institusi pelayanan pemadam kebakaran adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai baik maka akan berdampak positif terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada di dalamnya merupakan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi dan berkompeten (Silas et al., 2019).

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan yang berada dalam wilayah administratif kabupaten Kuningan, Pemadam Kebakaran ini sebuah instansi yang bergerak di bidang penanggulangan kebakaran dan darurat. Unit Pelaksana Teknis (UPT) pemadam kebakaran kabupaten kuningan dikenal sebagai salah satu unit pelayanan masyarakat yang bertugas melindungi keselamatan warga dari bahaya kebakaran, dengan komitmen tinggi terhadap respons cepat, pencegahan, dan penanganan darurat. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No.45, Awirarangan, Kec. Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Di pimpin oleh seorang Eselon IV A, golongan llld pemadam kebakaran ini memiliki visi yaitu" Mewujudkan visi dan menyelamatkan jiwa dan harta benda *(To Safe Life and Property)"*.

Berdasarkan data studi pendahuluan yang diperoleh dari salah satu pimpinan Pemadam Kebakaran di Kabupaten Kuningan, diketahui bahwa

terdapat kurang optimalnya kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran tersebut. Hal ini dapat di indikasi oleh beberapa masalah yaitu dipengaruhi oleh tingkat komitmen afektif dan kompetensi pegawai yang belum sepenuhnya maksimal, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas. Akibatnya, pelayanan yang di berikan kepada masyarakat bisa terpengaruh, dan efisiensi operasional di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran bisa menurun.

Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan melakukan penilaian terhadap capaian layanan kinerja pegawai pada setiap tahunnya. Berikut ini dapat di lihat data kinerja pegawai di tempat kerja sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai UPT Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Kinerja Pegawai
1	2022	52	87,50
2	2023	52	86,56
3	2024	52	88,20
4	2025	52	87,90

Sumber : Data Kinerja UPT Pemadam Kebakaran Satuan Pamong Praja Kabupaten Kuningan 2022.

Pada tabel 1.1 dapat dilihat nilai dari penilaian kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan pada tahun 2022 – 2025 menunjukan adanya fluktuasi kinerja yang menindikasikan bahwa performa pegawai belum konsisten dalam mencapai kategori sangat baik. Pada tahun 2022, nilai kinerja pegawai sebesar 87,50, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 86,56. Selanjutnya, pada tahun 2024 kinerja pegawai mengalami peningkatan menjadi 88,20 dan pada tahun 2025 kembali mengalami penurunan menjadi 87,90. Fluktuasi nilai kieja pegawai menunjukan bahwa pencapaian kinerja masih belum stabil dari tahun ke tahun . Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti komitmen afektif, kompetensi, dan lingkungan kerja. Kompetensi yang belum merata dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara

optimal, sedangkan komitmen afektif berhubungan dengan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi sehingga memengaruhi semangat dan tanggung jawab kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Pada tabel 1.2 standar nilai kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 – 69	Kurang
5	60 kebawah	Buruk

Sumber : Standar Nilai Kinerja pada UPT Pemadam Kebakaran Satuan Pamong Praja Kabupaten Kuningan 2022.

Hasil penelitian kinerja tersebut menunjukan bahwa kinerja yang ada pada UPT Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan perlu di tingkatkan. Instansi/perusahaan dan organisasi di tuntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, agar dapat terus berkembang. Karena kinerja pegawai ada dalam diri setiap pegawai, mereka dapat mengoptimalkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dan tugas mereka. Oleh karena itu perusahaan akan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun berikut data pegawai yang mengikuti pelatihan dari tahun 2022 – 2025 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data Pegawai yang Mengikuti Pelatihan di UPT Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan

No	Jenis Pelatihan	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025
1	Pemadam 1	5	10	-	-
2	Pemadam 2	4	-	-	-
3	*Rescue*	2	-	-	-
4	Inspektur Kebakaran	-	-	47	-
5	Vertical Rescue	32	-	-	-
6	Kajian proteksi kebakaran pada bangunan gedung (kementrian Pu)	2	-	-	2

Berdasarkan tabel 1.3 di atas pada tahun 2024 pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2024, khususnya pada pelatihan inspektur kebakaran sebanyak 47 orang dimana angka tersebut sangat besar dari tahun sebelumnya dan tahun 2025 hanya 2 orang dari jumlah 52 pegawai. Meskipun demikian, peningkatan pelatihan tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kinerja yang stabil. Hal ini menunjukan bahwa pelaksanaan pelatihan belum tentu secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja pegawai secara konsisten. Hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan upaya peningkatan kompetensi pegawai yang di sebabkan oleh anggaran biaya, dan tentunya keterbatasan program pengembangan pusat.

Kompetensi pegawai sangat penting dalam menunjang pelaksanaan dalam mengerjakan tugas, karena dengan kompetensi yang baik, pegawai akan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang lebih optimal dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerja serta meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang berdampak pada keselamatan dan kesehatan pegawai.

Dari data di atas secara keseluruhan capaian layanan kinerja pegawai belum optimal , pelayanan yang buruk tidak hanya berdampak bagi instansi terkait, namun juga dapat menimbulkan persepsi negatif terhadap sistem pelayanan publik secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi prioritas penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat, citra pemerintah dan menjamin efektivitas program pemerintah.

Berdasarkan hal tersebut, unit pelaksana teknis (UPT) Pemadam Kebakaran di Kabupaten Kuningan telah melakukan upaya dalam menangani penurunan kinerja pegawai yang terjadi dalam 4 tahun terakhir namun belum di rasakan secara optimal. Hal ini menunjukan perlunya evaluasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di unit pelaksana teknis (UPT) Pemadam Kebakaran di Kabupaten Kuningan, seperti komitmen afektif, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan kurang optimal kinerja pegawai di sebabkan karena adanya jam kerja yang kurang efektif, menyebabkan para pegawai merasa jam kerjanya tidak teratur, khususnya terkait sistem piket, kerja *shift*, dan tugas lembur yang bersifat darurat. Kondisi ini antara lain di pengaruhi oleh tingkat komitmen afektif pegawai yang belum optimal, yang tercermin kurangnya keterikatan emosional dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Kurangnya komitmen dapat berdampak pada kurangnya motivasi dan kesediaan pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas pelayanan darurat kepada masyarakat. Lalu, terdapat perbedaan kemampuan teknis dan non teknis, keterampilan operasional, serta kesiapan pegawai dalam menghadapi situasi darurat berpotensi menyebabkan pelaksanaan tugas belum berjalan optimal. Adanya keterbatasan kompetensi dapat menimbulkan kesalahan kerja, keterlambatan respons, serta menurunkan efektivitas penanganan kejadian kebakaran dan keadaan darurat lainnya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, baik dari segi kondisi fisik seperti sarana dan prasarana, peralatan kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja, sistem komunikasi, dan dukungan organisasi, dapat menghambat pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif juga berpotensi menurunkan kenyamanan dan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya komitmen afektif, kompetensi, dan lingkungan kerja, guna meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik di bidang penanggulangan kebakaran.

Di lihat dari fenomena yang ada terdapat beberapa faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di antaranya yaitu komitmen afektif. Komitmen afektif menurut Philip (2022) mengacu pada pegawai yang secara afektif berkomitmen pada organisasi dan mungkin akan terus bekerja untuk organisasi karena pegawai tersebut menginginkannya. Jenis komitmen ini juga mengacu pada keterikatan emosional dengan nilai-nilai organisasi di

pihak pegawai, di sisi lain bahwa komitmen afektif memberikan keselarasan dengan tujuan organisasi.

Hal ini di sesuaikan dengan temuan penelitian sebelumnya yang di lakukan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan semakin baik pula kinerja yang di hasilkan oleh Sitorus et al., (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Sedangkan salah satu penelitian yang di lakukan Ridho et al., (2022) berpendapat lain bahwa lingkungan kerja secara langsung mempunyai pengaruh atau hubungan dalam kategori "Lemah" terhadap kinerja pegawai.

Selain itu Meyer & Allen (2019) bahwa ada faktor lain yang mampu mendorong dan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen afektif serta erat kaitannya dengan lingkungan kerja. Ketika seorang pegawai mencerminkan keterikatan emosional terhadap organisasi yang mendorong sikap kerja positif dan keterlibatan tinggi atau bahkan lebih kooperatif dan terlibat, sehingga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai yang di berikan. Hal tersebut juga selaras dengan penelitian yang di lakukan Grilseda & Riyadi (2021) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja mampu memperkuat hubungan tersebut, dimana lingkungan kerja berperan sebagai moderasi yang memperkuat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa pegawai dengan keterikatan emosional yang tinggi akan menunjukan kinerja yang lebih optimal apabila di dukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Komitmen afektif adalah komitmen yang timbul akibat adanya ikatan emosional karyawan dalam mencapai organisasi, sehingga karyawan melibatkan dirinya dengan semua hal yang berhubungan dengan kegiatan Perusahaan. Adapun penelitian yang di lakukan Eithan (2025) yang

menyatakan bahwa komitmen afektif berakibat positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

Komitmen Afektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena menunjukan adanya ikatan emosional dan rasa kepemilikan terhadap organisasi, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja dengan tingkat keterlibatan dan tanggung jawab yang lebih tinggi serta memberikan kontribusi secara maksimal yang berdampak positif pada pencapaian kinerja.

Komitmen Afektif juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini di lakukan oleh Mahardika (2024) mengemukakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pelayanan kinerja pegawai terhadap masyarakat atau publik. Adapun penelitian terdahulu ialah Yusuf & Abdullah (2022) yang berpendapat secara parsial tidak adanya pengaruh antara komitmen afektif terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik. Keduanya saling keterkaitan, tanpa kompetensi kinerja yang di berikan tidak optimal dan tanpa adanya lingkungan kerja yang baik pelayanan atau kinerja tersebut dapat terganggu. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh Harpianna et al., (2023) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada kinerja pegawai dan dapat memperkuat hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Wulandari & Hasanah (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai moderasi yang dapat memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Saputri (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Namun, penelitian yang di lakukan oleh Ramadhan et al., (2023) berpendapat lain bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Menurut Moenir (2018) dalam Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia ada beberapa faktor yang dapat mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya kompetensi. Kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai, karena kompetensi merupakan

landasan utama dalam menjamin kinerja pegawai yang di berikan kepada masyarakat berjalan dengan baik. Menurut Alfarizi (2020) kompetensi merupakan kombinasi seperti sikap, perilaku, nilai, keterampilan dan pengetahuan, serta karakter yang di miliki seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan optimal. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh Indrawati (2020) menyatakan bahwa kompetensi sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Keandalan atau kemampuan pegawai untuk melaksanakan layanan secara tepat, terpercaya dan percaya diri pada pengetahuan yang mereka miliki dapat menciptakan kepercayaan dan keyakinan atas pelayanan yang di berikan.

Berdasarkan dari fenomena dan riset gap di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat fenomena yang terjadi pada UPT Pemadam Kebakaran di Kabupaten Kuningan mengenai seberapa besar antara komitmen afektif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini di harapkan dapat menemukan fakta terkait menurunnya kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti mengambil judul penelitian **"Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti menyusun pernyataan ilmiah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai di Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan?
4. Apakah lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai di Pemadam Kebakaran di Kabupaten Kuningan?
5. Apakah lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Pemadam Kebakaran di Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini Adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan komitmen afektif, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi instansi, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai pemadam kebakaran.

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi terkait dalam memahami bagaimana komitmen afektif, kompetensi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan untuk penelitian sejenis.
3. Bagi Pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber rujukan serta menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca.