



Terbit online pada laman web jurnal: <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr>

Journal of Applied Management Research

Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19

Ahmadi^{1,*}, Toto Hardiyanto²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sahid, Jakarta

ABSTRACT

[ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC]. The cutting and postponement of Regional Performance Allowances during the Covid-19 pandemic had an impact on the performance of Civil Servants. This study aims to analyze the effect of organizational commitment, work discipline and work environment on performance and formulate strategies to improve performance during the Covid-19 pandemic by taking a case study at the Central Jakarta City Fire and Rescue Agency. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through surveys, by distributing questionnaires to 56 respondents with sample criteria through non-probability sampling techniques. The results showed that the three independent variables had a significant influence on the dependent variable and the preferred strategy was the "Defensive" Strategy (WT). It can be concluded that the three independent variables have an effect either partially or simultaneously on the dependent variable and strategies aimed at reducing internal weaknesses and avoiding external threats are very appropriate to use during a pandemic. The policy for changing the Standard Operational Procedure (SOP), the supervision of the Occupational Health and Safety Management System (SMK3) must be carried out immediately by the organization.

Keywords: Employee Performance, Organizational Commitment, Strategy, Work Discipline, Work Environment

ABSTRAK

Pemotongan dan penundaan Tunjangan Kinerja Daerah selama pandemi Covid-19 berdampak kepada kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja serta merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja di masa pandemi Covid-19 dengan mengambil studi kasus pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei, dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 56 responden dengan kriteria sampel melalui teknik *non-probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen serta strategi yang diutamakan adalah Strategi "Defensif" (WT). Dapat disimpulkan ketiga variabel independen berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen dan strategi yang diarahkan untuk mengurangi kelemahan internal serta menghindari ancaman eksternal sangat tepat digunakan di masa pandemi. Kebijakan perubahan *Standard Operational Procedure* (SOP), pengawasan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) harus segera dilakukan oleh organisasi.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Strategi

*Alamat korespondensi

Alamat Afiliasi: Kampus Pascasarjana Usahid Jl. Jendral Sudirman No. 86, Jakarta 10220.

E-mail: ahmadi113fire@gmail.com

Histori Artikel:

Naskah masuk (*received*) : 28-04-2021

Naskah revisi (*revised*) : 20-05-2021

Naskah diterima (*accepted*) : 18-06-2021

PENDAHULUAN

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) menjadi pandemi global yang menyebabkan perubahan pada berbagai aspek kehidupan. Pandemi covid-19 ini menyebabkan kepanikan di seluruh dunia yang diakibatkan penyebaran yang begitu deras memaksa satu demi satu negara melakukan karantina wilayah (*Lockdown*) untuk memperlambat laju penularan virus. Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di DKI Jakarta berdampak pada penurunan pendapatan pajak dalam APBD DKI Jakarta Tahun Anggaran 2020 turun dari Rp 50,17 triliun menjadi Rp 22,5 triliun, tinggal 45%. Anggaran belanja turun dari Rp 87,9 triliun menjadi Rp 47,2 triliun, tinggal 53%. Relokasi juga terjadi pada belanja pegawai, anggaran belanja pegawai berkurang sebesar Rp 4,3 triliun, di mana Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) PNS Pemprov DKI Jakarta sebesar 25% direlokasi untuk mengamankan anggaran bantuan sosial, dan 25% berikutnya ditunda pemberiannya karena dialihkan untuk darurat penanganan Covid-19. Penurunan pendapatan ini berdampak kepada komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat. Perubahan yang terjadi begitu cepat memerlukan alternatif strategi guna mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja pegawai agar terus memberikan pelayanan prima di masa pandemi covid-19.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah yang mendasari penelitian ini sebagai berikut: (1) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja & lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat di masa pandemi Covid-19?; (2) Bagaimana strategi meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat melalui komitmen organisasi, disiplin kerja & lingkungan kerja di masa pandemi covid-19 ?

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Menentukan pengaruh parsial dan simultan komitmen organisasi, disiplin kerja & lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat di masa pandemi Covid-19; (2) Merumuskan strategi meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat melalui komitmen organisasi, disiplin kerja & lingkungan kerja di masa pandemi covid-19.

Penelitian akan berfokus kepada kinerja petugas operasional PNS di lapangan yang penulis anggap paling mempresentasikan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. penelitian ini dibatasi hanya pada faktor pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS dan juga bagaimana merumuskan strategi di dalam meningkatkan kinerja PNS di masa pandemi covid-19 di lingkungan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat.

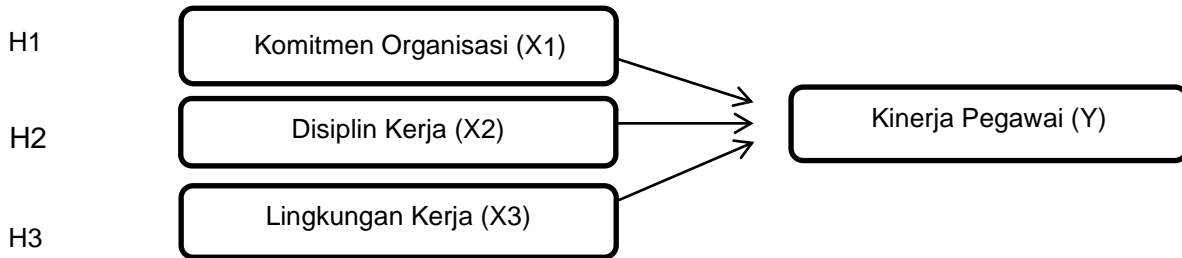
TINJAUAN LITERATUR

Menurut Menurut Luthans dalam (Wibowo, 2013) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016).

Menurut Sedarmayanti (2012) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan kerja sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Robbins (2012) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Fathurrahman dan Sutikno (2011) mendefinisikan strategi secara bahasa, yakni siasat, kiat, trik atau cara. Sedangkan

secara umum strategi adalah suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Beberapa penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi (Murgianto et al.,2016; Burhanudin et al., 2019; Jamil, 2019), disiplin kerja (Ekhsan, 2019; Astria, 2018) dan lingkungan kerja (Tyas & Sunuharyo, 2018; Charli et al.,2020) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini menggunakan 4 variabel, yaitu 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen terdiri dari komitmen organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

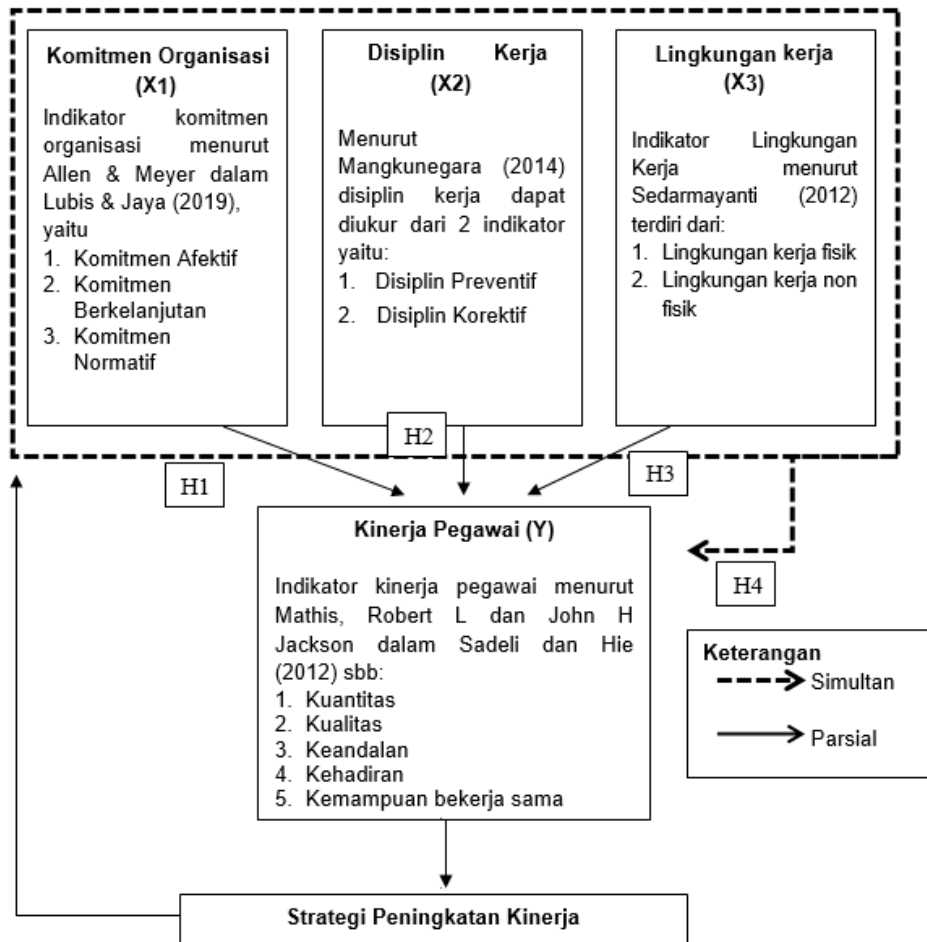
Beberapa penelitian membuktikan bahwa semakin baik komitmen organisasi (Sitorus et al., 2019), disiplin kerja (Jepry & Mardika, 2020), lingkungan kerja (Yuliantari & Prasasti, 2020) maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan alur kerangka berfikir di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: (H1) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, (H2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, (H3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Strategi yang tepat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa pandemi covid-19, beberapa penelitian telah merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawainya dengan menganalisis faktor internal maupun eksternal organisasi (Maria,2020; Aditiyaningrum, 2016; Miftahudin et al., 2018) sehingga ditemukan strategi yang efektif dan efisien sesuai dengan situasi dan kondisi saat itu.

Penelitian ini memiliki kebaruan yang menarik untuk dipelajari, yaitu penelitian ini dilakukan di masa pandemi covid-19 dimana terdapat penurunan pendapatan PNS Sudin Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat dan bertambahnya beban kerja, selain itu penelitian ini mencari alternatif strategi yang tepat guna meningkatkan kinerja PNS yang tentu sangat berbeda penyesuaiannya apabila penelitian ini dilakukan di masa normal.

METODE

Definisi Operasional

Definisi operasional komitmen organisasi diukur berdasarkan indikator-indikator Allen dan Meyer dalam Lubis & Jaya (2019) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Disiplin Kerja diukur berdasarkan indikator-indikator Mangkunegara (2014) yang terdiri atas disiplin preventif dan korektif. Lingkungan Kerja diukur berdasarkan indikator-indikator Sedarmayanti (2012) yang terdiri atas lingkungan kerja fisik dan non fisik. Kinerja diukur berdasarkan indikator-indikator Mathis, Robert L dan John H. Jackson dalam Sadeli & Hie (2012) yang terdiri atas kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, kemampuan dalam bekerja sama. Definisi operasional dapat dilihat dalam gambar 1 dibawah ini:



Gambar 2. Pemikiran Operasional

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Grup A di Kantor Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat yang berjumlah 128 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel penelitian ini adalah sebagian dari PNS Grup A Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat yang berjumlah 56 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel, berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti dimana sampel yang dipilih dengan menggunakan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian yang dikembangkan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang didapat melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti, baik dari objek individual (responden) ataupun dari suatu instansi yang mengelola data untuk keperluan diri sendiri. Dalam penelitian ini digunakan kuisisioner sebagai sumber data dan akan dibagikan melalui google form kepada responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi dan penelitian kepustakaan.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut: (1) Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Reliabilitas) Uji signifikansi validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Pengujian reliabilitas yang dipakai yaitu menggunakan cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih dari 0,06; (2) Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; (3) Uji Analisis Regresi Linear Berganda: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Dimana Y = Kinerja karyawan, a = Konstanta, b_1 , b_2 , b_3 = Koefisien garis regresi, X_1 (Komitmen organisasi), X_2 (Disiplin kerja), X_3 (Lingkungan kerja), e = error (variabel pengganggu). Pengujian dilakukan dengan menggunakan alat analisis data SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,097	4,303		2,579	,013
	Komitmen Organisasi	,423	,122	,395	3,473	,001
	Disiplin Kerja	,270	,126	,227	2,137	,037
	Lingkungan Kerja	,236	,097	,289	2,436	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 3,473 dan signifikansi 0,001. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,423 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari komitmen organisasi. Artinya, semakin baik komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil Pusat dalam bekerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,423 dari kinerja pegawai setiap kenaikan satu-satuan dari variabel komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamil (2019) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2,137 dan signifikansi 0,037. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,270 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,270 dari kinerja pegawai setiap kenaikan satu-satuan dari variabel disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amin (2015) dan Astria (2018), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2,436 dan signifikansi 0,018. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,236 yang

dapat diartikan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,236 dari kinerja pegawai setiap kenaikan satu-satuan dari variabel lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Charli et al. (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan, terbukti. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 18,433 dan signifikansi 0,000. Hasil pada *Adjusted R Square* menunjukkan nilai 0,515 yang dapat diartikan komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 51,5% dan sebesar 48,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin et al., (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Strategi Peningkatan Kinerja

Strategi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat akan dikaji dengan menggunakan analisis SWOT kuantitatif (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*), sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. SWOT Analisis

Internal Eksternal	Kekuatan (Strength)	Kelemahan (Weakness)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merupakan kelembagaan tetap. 2. Prosedur dan kewenangan 3. Memiliki SDM berkompeten 4. Terdistribusi sarana dan prasarana di setiap unit kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana dan Prasarana kurang memadai 2. Pegawai kurang beradaptasi dengan kebiasaan baru protokol kesehatan covid-19 dalam berkinerja 3. Kurang bergairahnya PNS dalam bekerja 4. Kurangnya tenaga operasional baik dari segi kuantitas dan kualitas
Peluang (Opportunity)	SO	WO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama dengan Instansi lain dan kelompok masyarakat 2. Potensi pengembangan SDM 3. Perkembangan teknologi informasi, pencegahan, penanggulangan kebakaran dan penyelamatan. 4. Perda yang mengatur tentang pencegahan, pemadaman, penyelamatan serta bencana lainnya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan manajemen dan struktur organisasi yang sehat untuk mendukung program- program yang sudah ditetapkan 2. Meningkatkan kerjasama dan koordinasi dengan instansi lain dalam mendukung program kerja yang berorientasi pelayanan publik 3. Peningkatan kualitas sumber daya manusia. 4. Pemberian sanksi, literasi dan pelatihan kepada masyarakat, pengelola bangunan atau gedung. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan serta adaptasi sarana & prasarana dengan memanfaatkan dukungan instansi lain 2. Memanfaatkan teknologi informasi yang tersedia dalam mengawal kinerja pegawai 3. Tingkatkan kinerja dengan pemberian motivasi dan penghargaan sesuai dengan hasil kerja pegawai 4. Sinergi dan aksi bersama instansi lain dan kelompok masyarakat dalam melaksanakan program yang telah ditetapkan
Ancaman (Threat)	ST	WT

<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya partisipasi & kesadaran masyarakat akan resiko kebakaran maupun covid-19 2. Penyebaran Covid-19 yang tidak terkendali 3. Tata ruang kota Prov. DKI Jakarta. 4. Tidak terawatnya peralatan pendukung pemadaman maupun penyelamatan yang ada di masyarakat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan komunikasi resiko publik 2. Menggunakan prosedur dan kewenangan yang ada untuk meningkatkan pelayanan publik 3. Kemandirian Pegawai 4. Meningkatkan kordinasi dalam pemeliharaan perlengkapan dan peralatan di masyarakat. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengoptimalan sarana & prasarana 2. Perubahan Standard Operational Procedure (SOP) 3. Membentuk Sistem Ketahanan Kebakaran Lingkungan (SKKL) 4. Menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan keselamatan Kerja (SMK3).
---	---	---

Kemudian langkah selanjutnya adalah membuat analisis grand strategy dengan pemberian skor (nilai) 1 sampai 4 setiap point-point SWOT dalam IFAS (*Internal Factors Analysis Summary*) atau ringkasan analisis faktor-faktor internal dan EFAS (*External Factors Analysis Summary*) atau ringkasan analisis faktor-faktor internal seperti dalam tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. IFAS (*Internal Factors Analysis Summary*)

Kekuatan (Strength)				
NO	URAIAN	BOBOT	RATING	NILAI
1	Kelembagaan tetap	0,29	4	1,16
2	Memiliki prosedur dan kewenangan	0,21	3	0,63
3	Memiliki SDM berkompeten	0,30	4	1,20
4	Terdistribusinya sarana dan prasarana di setiap unit kerja	0,20	2	0,40
TOTAL Strength		1		3,39
Kelemahan (Weakness)				
NO	URAIAN	BOBOT	RATING	NILAI
1	Sarana dan prasarana kurang memadai	0,33	4	1,32
2	Pegawai kurang beradaptasi dengan kebiasaan baru Protokol kesehatan dalam berkinerja	0,17	3	0,51
3	Kurang bergairahnya PNS dalam bekerja	0,21	3	0,63
4	Kurangnya tenaga operasional baik dari segi kuantitas maupun kualitas	0,29	4	1,16
TOTAL Weakness		1		3,62
TOTAL S - W		-0,23		

Hasil pembobotan total kekuatan (strength) mempunyai skor 3,39 dan total kelemahan (weakness) didapatkan skor 3,62. Selanjutnya dilakukan pengurangan total skor strength 3,39 – 3,62 total skor weakness sehingga di dapatkan skor sebesar -0,23 sebagai titik kordinat sumbu S dan W.

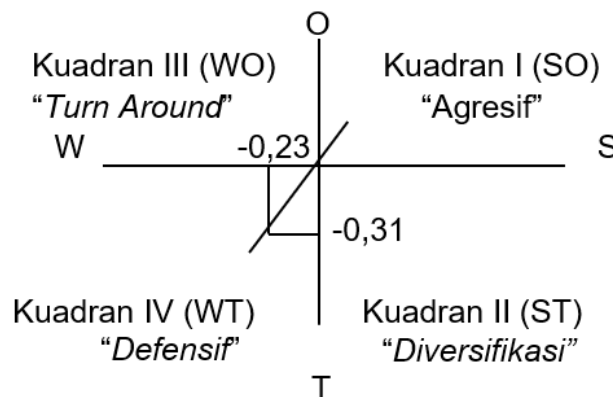
Tabel 4. EFAS (*External Factors Analysis Summary*)

Peluang (Opportunity)				
NO	URAIAN	BOBOT	RATING	NILAI
1	Kerjasama dengan instansi lain dan kelompok masyarakat	0,24	4	0,96
2	Potensi pengembangan SDM	0,28	3	0,84
3	Perkembangan teknologi informasi dan kebencanaan	0,23	4	0,92
4	Perpu / Perda yang mengatur tentang pencegahan, pemadaman, penyelamatan dan bencana lainnya	0,25	2	0,50
TOTAL Opportunity		1		3,22

Ancaman (Threat)

NO	URAIAN	BOBOT	RATING	NILAI
1	Kurangnya partisipasi & kesadaran masyarakat akan risiko kebakaran maupun covid-19	0,29	3	0,87
2	Penyebaran Covid-19 yang tidak terkendali	0,26	4	1,04
3	Tata ruang kota DKI Jakarta	0,27	4	1,08
4	Tidak terawatnya peralatan pendukung pemadaman maupun penyelamatan yang ada di masyarakat	0,18	3	0,54
TOTAL Threat		1		3,53
TOTAL O - T				-0,31

Keterangan: lambang + dan – pada total hasil menunjukkan sumbu dalam kuadran SWOT.



Gambar 2. Matriks *Grand Strategy*

Hasil pembobotan total peluang (oppurtunity) mempunyai skor 3,32 dan total ancaman (threat) didapatkan skor 3,53. Selanjutnya dilakukan pengurangan total skor strength 3,32 – 3,53 total skor weakness sehingga di dapatkan skor sebesar -0,31 sebagai titik kordinat sumbu O dan T. Hasil tabel 3 dan 4 tersebut digunakan untuk mencari titik dalam kuadran SWOT dan hasil yang diperoleh sebagaimana dalam gambar 2. matriks *grand strategy* diatas.

Berdasarkan gambar matriks *grand strategy*, strategi yang diutamakan untuk dilakukan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat adalah strategi "Defensif" (WT) yang berada di kuadran IV yaitu merupakan strategi yang ditetapkan berdasarkan kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman eksternal dengan cara pengoptimalan sarana & prasarana, perubahan *Standard Operational Procedure* (SOP), membentuk Sistem Ketahanan Kebakaran Lingkungan (SKKL), menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan & Keselamatan Kerja (SMK3). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria (2020), hasil penelitian berada di kuadran II yaitu strategi "Diversifikasi" (ST) dimana organisasi mempunyai kekuatan internal dalam menghadapi situasi ancaman dari lingkungan eksternal. Sedangkan hasil berbeda juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Adityaningrum (2016), hasil penelitian berada di kuadran I yaitu strategi "Agresif" (SO) dimana organisasi memiliki situasi yang menguntungkan dengan memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada.

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, artinya semakin komitmen organisasi pegawai meningkat maka

kinerja pegawai akan ikut meningkat juga yang dibuktikan dengan nilai t penelitian sebesar 3,473 > t tabel 1,675. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika semakin disiplin kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga dibuktikan dengan nilai t penelitian sebesar 2,137 > t tabel 1,675. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika semakin lingkungan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat juga. dibuktikan dengan nilai t penelitian sebesar 2,436 > t tabel 1,675. Komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai sig F sebesar 0,000 < 0,05. Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja berdasarkan pendapat narasumber dan analisis SWOT sebagai *grand strategy* yaitu strategi *weakness threat* (WT) yaitu strategi yang merupakan taktik defensif yang diarahkan untuk mengurangi kelemahan internal serta menghindari ancaman eksternal sebagai berikut dengan cara pengoptimalan sarana & prasarana, perubahan *Standard Operational Procedure* (SOP), membentuk Sistem Ketahanan Kebakaran Lingkungan (SKKL), menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3).

Saran penelitian ini, Pegawai Negeri Sipil disarankan mampu meningkatkan disiplin kerja, hal ini dikarenakan berdasar hasil penelitian ditemukan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling kecil. Sehingga diharapkan dengan meningkatnya disiplin kerja menjadi lebih baik, akan diikuti pula kinerja yang baik. Pegawai Negeri Sipil disarankan mampu membangun kemandirian pegawai, memanfaatkan teknologi informasi, meningkatkan hygiene dan sanitasi lingkungan kerja, mengoptimalkan dan mengadaptasi sarana dan prasarana dilapangan dalam membendung penularan covid-19. Sebaiknya Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat meningkatkan kualitas SDM dengan cara mengadakan pelatihan baik secara offline maupun online, meningkatkan motivasi dan penghargaan kepada pegawainya, menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) salah satu caranya yaitu membentuk satgas covid-19 internal. Penelitian ini juga merekomendasikan adanya perubahan *Standard Operational Procedure* (SOP) dimana proses disinfektan harus dilakukan sebelum dan sesudah kegiatan operasional baik kepada petugas maupun kepada sarana dan prasarana operasional yang bisa dijadikan standar acuan untuk menghadapi penyakit menular lainnya di masa yang akan datang. Objek penelitian hanya terbatas kepada petugas operasional Pegawai Negeri Sipil (PNS) disarankan untuk penelitian berikutnya agar melibatkan petugas operasional Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLP)/ tenaga honorer.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiyaningrum, Ratna. (2016). *Strategi peningkatan kinerja pegawai sekretariat komisi pemilihan umum kabupaten magelang*. Tesis, Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.
- Astria, Kenny. (2018). pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1),1-22.
- Amin, Muhammad. (2015). *Analisis lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten Bungo*. Tesis, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada RS. Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191-206.
- Charli, C.O., Sari, P.I.P., & Ade, F.S. (2020). The influence of the work environment, motivation and job satisfaction on the performance of the employees in drinking water (PDAM) in Padang city. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1-11.

- Ekhsan, Muhamad. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13 (1), 1-13.
- Fathurrahman, P., & Sutikno, S. (2011). *Strategi belajar mengajar*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Buku Seru: Yogyakarta.
- Jamil, Muhammad. (2019). Analisis pengaruh komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Ilmiah UPI YPTK*, 26(1), 33-43.
- Jepry., & Mardika, N.H. (2020). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. pana lintas sindo ekspress. *Jurnal EMBA*, 8(1), 1977-1987.
- Lubis, M. H., & Jaya, I. (2019). *Komitmen membangun pendidikan*. Widya Puspita: Medan.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, cetakan ketujuh. Refika Aditama: Bandung.
- Maria, Anna. (2020). Analisa SWOT sebagai dasar penyusunan strategi pembukaan RPL akademi kesehatan john paul II Pekanbaru. *Jurnal HUMMANSI*, 3(2), 1-14.
- Murgianto, S.S., & Suhermin. (2016). The effect of commitment, competence, work satisfaction on motivation, and performance of employees at integrated service office of East Java. *International Journal of Advanced Research*, 3(1), 378-396.
- Robbins, Stephen. (2012). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sadeli, J., & Hie, B.P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sedarmayanti. (2012). *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan, edisi 1*. Bandung: Refika Aditama.
- Sitorus, R.R., Nugrahaningsih, H., Yani, A.S., & Gunawan, G.U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh prosedur kerja (SOP). *Jurnal Manajemen Jasa*, 8(2), 18-33.
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tyas, R.D., & Sunuharyo, B.S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172-180.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam organisasi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.