

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Bencana dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengancam dan mengganggu kehidupan masyarakat yang disebabkan oleh faktor alam maupun faktor non-alam yaitu faktor manusia, sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa manusia, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis. Salah satu yang termasuk bencana yaitu, kebakaran. Kebakaran merupakan bencana yang di timbulkan oleh api yang tidak diharapkan, sukar dikuasai dan merugikan. Api dapat memicu kebakaran juga memiliki sumber penyalan, tidak hanya berasal dari sumber api secara langsung tetapi sumber api dapat disebabkan dari berbagai kegiatan manusia yang secara tidak langsung dapat menimbulkan api (Ramli, 2010).

Untuk menanggulangi kebakaran dan meminimalisir kerugian yang dialami masyarakat DKI Jakarta, dibentuklah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana (DPK-PB) DKI Jakarta. Tugas pokok Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana (DPK-PB) DKI Jakarta diatur dalam Surat Keterangan Gubernur Nomor 9 Tahun 2001, yaitu terdapat tiga tugas pokok pemadam kebakaran yaitu pencegahan kebakaran, pemadaman kebakaran dan penyelamatan jiwa serta ancaman kebakaran dan bencana lain (Jakartafire.net).

Kebakaran yang sering terjadi di kota Jakarta membuat petugas pemadam kebakaran memiliki frekuensi kerja yang lebih banyak dalam memadamkan api dibandingkan kota lain di Indonesia. Petugas pemadam kebakaran harus menghadapi tekanan yang muncul ketika mereka harus menghadapi kekecewaan masyarakat melalui lebaran batu, cemoohan, dan caci maki. Petugas pemadam kebakaran mempertaruhkan nyawanya untuk menerobos api, asap, dengan resiko terperangkap dan berbagai bahaya lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah seorang petugas pemadam kebakaran Suku Dinas Jakarta Barat, Nurhidayat

(29 tahun) yang telah bekerja selama 9 tahun mengatakan “Menjadi petugas pemadam kebakaran harus siap fisik dan juga mental”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pemadam kebakaran Jakarta Barat, karyawan administratif memiliki jam kerja layaknya pegawai biasa, mulai dari jam 08.00 WIB sampai 16.00 WIB. Sedangkan karyawan operasional memiliki jam kerja 24 jam penuh, satu hari masuk, satu hari menjadi petugas cadangan, dan hari berikutnya libur. Hari minggu, hari raya, atau pada saat hari libur nasional lainnya mereka tetap harus bertugas. Petugas pemadam kebakaran memiliki tanggung jawab besar dan resiko tinggi.

Berdasarkan data Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, tingkat kejadian kebakaran yang terjadi di Jakarta dari Tahun 2012 sampai dengan tahun 2016, yaitu :

**Tabel 1.1**

**Data Kejadian Bencana Kebakaran DKI Jakarta Dari tahun 2012 sampai 2016**

No.	Tahun	Frekuensi	Wilayah				
			Jakarta Pusat	Jakarta Utara	Jakarta Barat	Jakarta Selatan	Jakarta Timur
1.	2012	<b>1039</b>	125	203	225	223	263
2.	2013	<b>997</b>	137	162	262	224	211
3.	2014	<b>1094</b>	132	184	283	232	258
4.	2015	<b>1569</b>	181	248	370	382	388
5.	2016	<b>1169</b>	141	257	282	244	245

*Sumber:* Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta

Kota Jakarta Barat memiliki intensitas kebakaran lebih besar dibandingkan dengan kota Jakarta lainnya. Menurut Kepala Seksi Sektor III Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Jakarta Barat Eko Sumarno penyebab kebakaran di Jakarta merupakan kelalaian dari individu sendiri. Salah satunya penggunaan sarana yang tidak sesuai dengan standar. Misalnya kabel untuk pengeras suara digunakan sebagai kabel listrik. Juga

banyaknya bangunan yang bersifat semipermanen, apabila ada penyalaan api di sekitar bangunan ini maka api akan dengan mudah menyambar ke bangunan lainnya. (Jakarta, TEMPO.CO diakses pada 14 november 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, H. Subejo SH, M.Si yang dikutip dari situs resmi pemadam kebakaran (Jakartafire.net, 2013) menjelaskan bahwa pembenahan lingkup internal menjadi program prioritas, dimana sumber daya manusia yang ada harus berkualitas dan profesional, serta didasari kejujuran, kesetiaan, kedisiplinan dan keikhlasan, sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, begitu pun dengan birokrasi internal yang ada sangat lambat dan terkesan bertele-tele. *Reward* dan *punishment* diberikan sebagai upaya pembentukan karakter yang berkualitas dan profesional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 11 orang petugas pemadam kebakaran yang sudah menjadi PNS, 9 orang petugas pemadam kebakaran tersebut mencoba untuk mengembangkan dirinya dengan melanjutkan studinya (kuliah) untuk mengembangkan dirinya dan mencapai tujuan yaitu naik jabatan, sedangkan 2 orang lainnya tidak melanjutkan kuliah karena merasa sudah cukup dengan jabatannya saat ini saja. Begitupun dengan petugas pemadam kebakaran yang memiliki jabatan sebagai Petugas Harian Lepas (PHL), dari 15 individu terdapat 13 orang yang melanjutkan studinya yang bertujuan supaya pada saat ada pengangkatan untuk menjadi PNS mereka sudah merasa siap karena telah memiliki studi tinggi. Selain itu, para petugas pemadam kebakaran juga memiliki hubungan kekeluargaan yang erat antara satu dengan yang lainnya, apalagi dengan intensitas mereka bertemu selama 24 jam.

Petugas pemadam kebakaran memiliki jam kerja yang tidak teratur dan harus selalu siaga 24 jam. Keadaan tersebut dapat mengakibatkan petugas cenderung tidak bersemangat, tidak berenergi, sulit berkonsentrasi, dan mengalami insomnia. Sehingga rentan melakukan kesalahan pada saat bekerja, perubahan mood, dan sering ijin karena sakit (Triana, 2013). Keadaan tersebut

dapat menyebabkan perasaan tertekan juga takut sehingga menimbulkan tingginya tingkat stress yang dihadapi oleh petugas pemadam kebakaran. Tingkat stres yang dimiliki oleh para petugas pemadam kebakaran akan menimbulkan efek yang berkepanjangan jika dibiarkan begitu saja. Misalnya, individu yang stres akan pekerjaannya akan merasa tidak bahagia, tidak nyaman, yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada individu tersebut. Sehingga petugas akan merasa tidak puas akan pekerjaannya. Berdasarkan fenomena tersebut, tingkat stress tinggi dapat memengaruhi *psychological well-being* pada petugas pemadam kebakaran.

Menurut Anoraga (2009), agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya manusia akan terdorong untuk melakukan serangkaian aktivitas terencana yaitu bekerja, karena melalui bekerja manusia akan mendapat pendapatan (gaji) yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila individu dapat mencapai harapan dan tujuannya dalam bekerja maka akan muncul rasa puas, terutama dalam hal gaji. Namun, berdasarkan penyelidikan di beberapa negara Barat, ternyata gaji hanya menduduki urutan ketiga sebagai faktor yang memotivasi orang untuk bekerja. Sedangkan faktor yang paling utama adalah rasa aman dan kesempatan untuk naik jabatan. Selain itu, kesempatan untuk mengembangkan diri, kondisi kerja yang menyenangkan dan hubungan kerja yang baik juga merupakan faktor yang dapat memotivasi individu untuk berkerja.

Berdasarkan paparan tersebut, dapat dilihat bahwa individu bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial saja, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis untuk mencapai kesejahteraan. Menurut Ryff (1989) *psychological well-being* adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari, serta mengarah pada pengungkapan perasaan pribadi mengenai apa yang dirasakan individu sebagai hasil dari kehidupannya. Menurut Werdyaningrum (2013) *psychological well-being* merupakan konsep kesejahteraan psikologis individu yang mampu menerima diri apa adanya, tidak terdapat gejala-gejala depresi, dan

selalu memiliki tujuan hidup yang dipengaruhi oleh fungsi psikologi positif berupa aktualisasi diri, dan penguasaan lingkungan.

Ranz, Stueve dan McQuiston (2001) dalam penelitiannya mengungkapkan dampak pengabaian kepuasan kerja dapat mengganggu performa kerja seperti kebosanan, rasa malas, gangguan fisik, kecemasan, depresi dan perilaku kontraduktif. Kepuasan kerja tidak hanya dapat dipandang dari seberapa besar benefit dan gaji besar yang diterima, namun perlu juga diperhatikan faktor pendukung kepuasan kerja, yaitu tantangan dari pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2008).

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Apakah suatu pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi mereka yang didasarkan pada kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh bagaimana persepsi pekerja terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut mempunyai arti atau tidak bagi dirinya, bagaimana sikap rekan kerjanya dan bagaimana perlakuan organisasi terhadap pekerja dapat memperoleh kepuasan kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Robbins (2008) menyebutkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan tidak selalu diikuti dengan *turnover*, tapi dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bekerja antara lain meninggalkan pekerjaan, selalu mengeluh, membangkang, serta menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka. Salah satu cara untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan yaitu dapat dilihat dari data absensi karyawan. Karyawan yang merasa puas pada umumnya tingkat ketidakhadirannya rendah, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas pada umumnya tingkat ketidakhadirannya tinggi.

Menurut data absensi yang berhasil di ambil dari kepegawaian sudin penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota Adm. Jakarta Barat, adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Staf Oprasional**

No	Bulan	Status Kehadiran		
		Alfa	Terlambat	Pulang Awal
1	Februari	0 orang	248 orang	12 orang
2	Maret	3 orang	197 orang	24 orang
3	April	2 orang	167 orang	16 orang
4	Mei	2 orang	162 orang	13 orang

*Sumber: Bagian Kepegawaian*

Berdasarkan data pada tabel 1.2, pegawai bagian staf operasional yang dimiliki suku dinas pemadam kebakaran Jakarta Barat berjumlah 488 orang, tingkat alfa pada bulan Februari mencapai 0%, keterlambatan 50,81%, dan pulang awal 2,46%. Pada bulan Maret, tingkat alfa mencapai 0,61%, keterlambatan 40,37%, dan pulang awal 4,92%. Tingkat alfa pada bulan April mencapai 0,4%, keterlambatan 34,22%, dan pulang awal 3,28%. Tingkat alfa pada bulan Mei mencapai 0,4%, keterlambatan 33,22%, dan pulang awal 2,67%. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berakibat kepada kinerja para petugas pemadam kebakaran. Selain itu, keterlambatan dan pulang lebih awal akan mengacaukan sistem kerja yang telah dibuat, seperti pergantian kompi yang sudah pasti terlambat atau petugas yang shiftnya akan diganti sudah pulang sebelum waktunya.

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wright dan Bonnet (2007) menyatakan hubungan yang signifikan, karena ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan, maka ia akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan *cleaner* di PT. Sinergi Integra Services. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat, Siregar &

Firdaus (2015) juga memiliki hubungan yang positif antara *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) dengan kepuasan kerja pada PNS Dinas Sosial Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara didapat sebagian dari petugas biasanya menjadi mudah marah, terlalu percaya diri, mengabaikan tugas, merasa asik dengan dirinya sendiri tanpa memikirkan orang lain, tidak disiplin terlihat pada saat menangani kebakaran di suatu tempat sebagian dari petugas pemadam kebakaran Jakarta Barat tidak menggunakan sarung tangan dan lain-lain yang dapat memengaruhi kinerja, serta beberapa dari mereka memiliki masalah dengan atasan yang biasanya masalah dengan atasan tersebut terjadi karena merasa adanya kecurangan dari pihak atasan maupun dari pihak anggota pasukan mengenai absensi.

Sebagian dari petugas juga pernah memiliki masalah dengan teman sejawatnya, mereka juga merasa tertekan apabila menadapat caci maki atau dilempari batu oleh masyarakat pada saat datang terlambat. Padahal dalam peraturan yang ada di pemadam kebakaran itu sendiri waktu respon dari saat mendapat telepon atau pemberitahuan dari warga hingga sampai mereka berangkat yaitu 15 menit. Tetapi terkadang mereka tidak bisa cepat sampai di Tempat Kejadian Perkara (TKP) karena terhambat oleh lalu lintas yang macet, belum lagi warga sering kali mengabaikan sirine dari mobil yang mereka kendarai, masyarakat merasa enggan untuk memberikan jalan kepada mobil pemadam kebakaran yang ingin lewat, kurang adanya pemahaman dan pengetahuan dari masyarakat yang dapat menghambat perjalanan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang didapatkan sebagian anggota sedang tidak berada di kantor pada saat sedang piket. Menurut pernyataan dari anggota lainnya mengatakan bahwa sebagian dari anggota mereka pergi atau berjalan karena keperluan pribadi, terlibat pertikaian, datang hanya untuk absen kemudian tidak melakukan piket jaga dan datang terlambat. Mereka merasa bosan jika harus berdiam diri di dalam kantor. Padahal menurut beberapa anggota

pasukan dijelaskan bahwa mereka dibebaskan melakukan kegiatan apapun asalkan tetap berada di dalam kantor.

Kegiatan yang biasa petugas pemadam lakukan pada saat sedang piket yaitu fitness, bermain futsal, lari dan latihan lainnya. Namun, masih tetap ada saja yang keluar atau pergi keluar kantor dengan alasan keperluan pribadi. Apabila tidak mendapatkan izin dari komandan, maka tidak segan mereka melakukannya secara sembunyi-sembunyi. Padahal seharusnya pada saat sedang berjaga maka mereka diharuskan berada di kantor selama 24 jam. Pihak instansi sudah memberlakukan pemotongan gaji bagi para pegawai yang melakukan hal tersebut. Tetapi, tidak ada rasa jera dari para anggota yang melakukan hal tersebut. Terlihat jelas bahwa hal ini merupakan salah satu indikasi adanya ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan data yang di paparkan diatas, peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui “Hubungan antara *Psychological Well-Being* dengan Kepuasan Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Sudin Jakarta Barat”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, “Apakah terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja pada petugas pemadam kebakaran Sudin Jakarta Barat?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja pada petugas pemadam kebakaran Sudin Jakarta Barat.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan, dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai *psychological well-being* dengan kepuasan kerja pada petugas pemadam kebakaran.



#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### a. Organisasi atau perusahaan

Manfaat bagi organisasi atau perusahaan yaitu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai deskripsi yang lebih jelas mengenai *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) pada petugas pemadam kebakaran. Sehingga dapat dijadikan masukan untuk mencapai kepuasan kerja yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran.

##### b. Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu, hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman mengenai hubungan antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja pada petugas pemadam kebakaran, untuk melakukan penelitian yang sama.

### 1.5 Uraian Keaslian Penelitian

1. Berdasarkan hasil uji korelasi *bivariate correlation* antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada PNS Dinas Sosial Provinsi Lampung yang dilakukan oleh Rahmat (2015), diketahui bahwa nilai koefisien korelasi *psychological well being* dengan kepuasan kerja sebesar  $r_{xy} = 0,558$  dan  $p = 0,000 < 0,05$ . Dengan adanya nilai korelasi yang signifikan ini membuat hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) di terima. Maka dapat disimpulkan bahwa “ada hubungan yang signifikan positif antara *psychological well being* dengan kepuasan kerja pada PNS Dinas Sosial Provinsi Lampung”. Dengan demikian hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Oleh karena itu, semakin tinggi *psychological well being* seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja, dan semakin rendah *psychological well being* seseorang maka semakin rendah pula kepuasan kerja.
2. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu organisasi mempunyai harapan mendapatkan gaji yang sesuai dengan standar UMP. Pada kenyataannya, terdapat karyawan yang menerima gaji tidak sesuai dengan standar UMP memiliki tingkat *turnover* yang rendah, merasa senang, bersyukur dan

menerima diri apa adanya. Perasaan-perasaan yang muncul dari evaluasi pengalaman bekerja dan hidup menjadi indikasi yang berkaitan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis di PT. SINERGI Integra Services. Penelitian ini adalah penelitian dengan jenis penelitian korelasional, yaitu untuk mengungkapkan hubungan timbal balik antar variabel yang diteliti. Teknik analisa yang dalam penelitian ini adalah teknik korelasi koefisien kontingensi dengan uji statistik menggunakan *chi-square*. Sampel penelitian ini adalah karyawan *cleaner* PT. SINERGI Integra Services yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan alat ukur kuesioner kepuasan kerja mengacu pada teori Locke, sedangkan kesejahteraan psikologis mengacu pada teori Ryff. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *chi-square* diperoleh korelasi positif 0,577 dengan sig (p) 0,000. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif agak rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin karyawan merasakan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis.

3. Kebutuhan yang dimiliki manusia tidak akan pernah ada habisnya, kita selalu mencari kebutuhan-kebutuhan yang kita butuhkan. Untuk itulah, seseorang bekerja demi tercapainya semua kebutuhan yang diperlukannya. Karyawan atau yang biasa disebut wiraniaga adalah profesi dimana aktivitas mereka melakukan penjualan produk perusahaan kepada konsumen. Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja wiraniaga Nasmoco Grup di Semarang.

Populasi dalam penelitian ini, yaitu wiraniaga bagian *marketing* Nasmoco Grup sebanyak 132 wiraniaga dengan sampel penelitian 87 wiraniaga. Penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Skala Kepuasan Kerja terdiri dari 26 aitem ( $\alpha= 0,932$ ) dan Skala *Psychological Well-Being* terdiri dari 37 aitem ( $\alpha= 0,939$ ). Hasil

penelitian menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy}=0,723$  dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. Sumbangan efektif yang diberikan *psychological well-being* terhadap kepuasan kerja sebesar 52,3% dan sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian.



