



UNIVERSITAS INDONESIA

**STUDI BAHAYA PSIKOSOSIAL TERHADAP STRES KERJA
PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA DEPOK
TAHUN 2012**

SKRIPSI

M. RICKY PRATAMA

0806336476

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
DEPOK
JULI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**STUDI BAHAYA PSIKOSOSIAL TERHADAP STRES KERJA
PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA DEPOK
TAHUN 2012**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat

M. RICKY PRATAMA
0806336476

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
KEKHUSUSAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DEPOK
JULI 2012**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :
Nama : M. Ricky Pratama
NPM : 0806336476
Mahasiswa Program : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Tahun Akademik : 2008

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul :

Studi Bahaya Psikososial terhadap Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Apabila suatu hari nanti saya terbukti melakukan kegiatan plagiat, saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Depok, 9 Juli 2012



(M. Ricky Pratama)

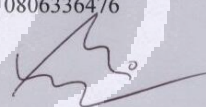
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar

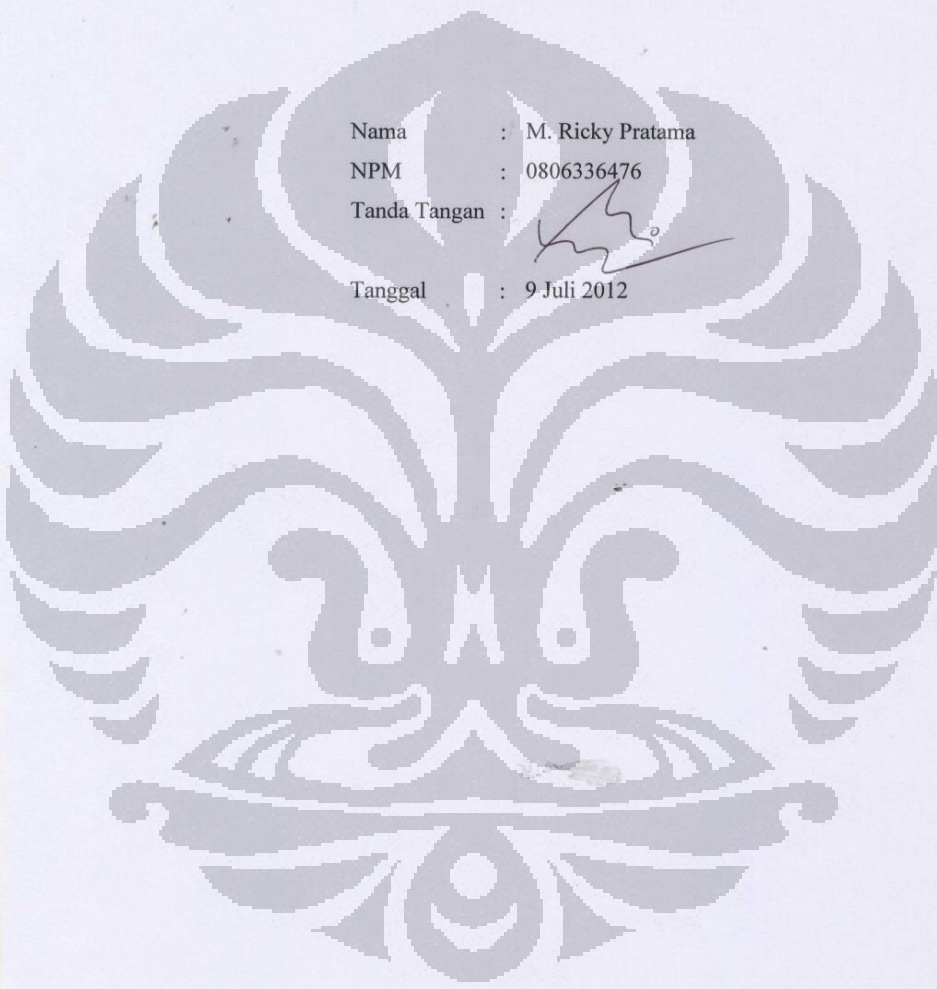
Nama : M. Ricky Pratama

NPM : 0806336476

Tanda Tangan :



Tanggal : 9 Juli 2012



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : M. Ricky Pratama
NPM : 0806336476
Program Studi : Sarjana Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Studi Bahaya Psikososial terhadap Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dadan Erwandi S.Psi., M.Psi.

Penguji : Dr.dr. Zulkifli Djunaidi, M.App.Sc

Penguji : Djoko Setiono, SH.

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 9 Juli 2011

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat iman, islam, sehat wal afiyat sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini tanpa satu kekurangan yang berarti. Tema yang coba penulis angkat pada penelitian ini adalah kejadian stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok dan pengaruh bahaya psikososial di tempat kerja terhadap kejadian stres kerja tersebut. Penulis berharap hasil yang didapat pada penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya petugas pemadam kebakaran itu sendiri.

Berbagai tantangan senantiasa menghadang. Namun penulis mempercayai bahwa setiap ujian yang datang hanya akan membuat penulis semakin baik lagi dan skripsi ini adalah hasil terbaik yang bisa penulis usahakan. Meski begitu, penulis tetap menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat kekurangan di sana-sini. Oleh karenanya, penulis memohon kesediaan membaca untuk memberikan berbagai saran serta masukan yang membangun agar penulis semakin membaik lagi dalam menulis.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

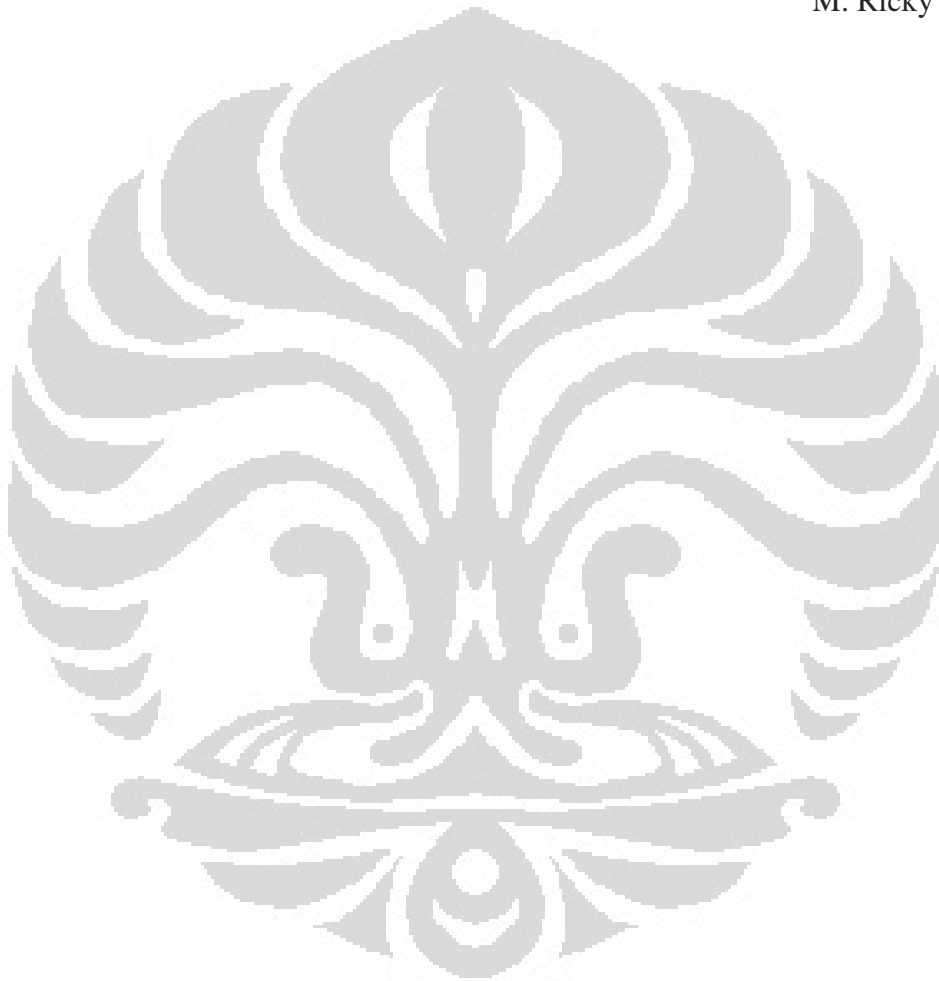
1. Bapak Dadan Erwandi S.Psi, M.Psi. selaku dosen pembimbing penulis atas segala bimbingan, arahan, dan berbagai ilmu yang diberikan, mulai dari berbagai mata kuliah yang beliau berikan, karya tulis kompetisi Mahasiswa Berprestasi FKM UI 2011, hingga penulisan skripsi saat ini.
2. Bapak Dr. dr. Zulkifli Djunaidi M.App.Sc. selaku penguji dalam dan Bapak Djoko Setiono S.H. selaku penguji luar pada sidang skripsi penulis, terima kasih atas kesediaan Bapak dalam menguji dan segala masukan dalam penelitian ini.
3. Segenap tenaga pengajar dan staf di lingkungan FKM UI umumnya dan Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya yang telah memberikan penulis memori indah bernama ilmu Kesehatan Masyarakat selama empat tahun berkuliah di FKM UI, semoga ilmu dan amal yang Bapak/Ibu berikan selalu tercatat sebagai amal baik yang kelak akan membantu hisab di hari akhir nanti

4. Segenap petugas dan staf Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok yang telah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk melakukan penelitian, khususnya untuk Pak Udin, Mas Dwi, dan Mbak Narti yang telah banyak membantu penulis dalam memperlancar arus birokrasi di Dinas.
5. Buat keluarga saya di Pondok Terong. Mama atas dukungan moril dan masakannya sehingga saya selalu sehat dalam menulis skripsi, Ayah juga atas dukungan moril dan kesiapannya memb-*back up* berbagai keperluan finansial saya, dan kedua adik yang saya harapkan akan menjadi mahasiswa yang lebih baik lagi kelak.
6. My Bandmates: Imin, Agung, Udin, Firman, Ferdhy, Naufal, Randy, Zay, meskipun kita sudah vakum, namun semoga persaudaraan kita tak pernah vakum sampai kapanpun.
7. Rekan-rekan satu project dunia akhirat: Ferdhy, Agung, Rizqy, Budi, Ibna, Randy, Naufal, Firman, Zay atas tiga jam yang menyenangkan setiap minggunya.
8. Teman-teman yang sudah membantu penulis dalam menganalisis data melalui EpiData dan SPSS, terutamanya Naufal, Vidia, Rizqy, dan Udin.
9. Rekan-rekan satu manajemen gedung biru: Tika, Jafar, Kiki, Oshin, Kezia, Monic, perjuangan ini kita lalui bersama sehingga seringkali penulis melupakan beratnya.
10. Kawan-kawan di BEM IM FKM UI 2011 yang telah memercikkan warna-warni tersendiri, khususnya untuk BPH: Azhar, Vidia, Tika, Shelly, Fatma, Monic, Ira, Wina, Dewo, Dias, Imin, Hima, Eke, Rhiza, Viona, Lara, Ange, Nana, dan Febby.
11. Kawan-kawan yang senantiasa bersabar mendengar terucapnya *no excuse* dari mulut saya selama OKK 2010 kemarin: Firman, Elsa, Febby, Alam, Bang Garna, Imam, Wiwi, Cynthia, Dina, Gege, Diah, Chevy, El, Ferdhy, Nina, Emon, Nadia, Sekar, dan Ira.
12. Para personel SNSD dan Super Junior, terima kasih atas keceriaan dan nada-nada indah yang kalian bawakan sehingga penulis bisa memanfaatkannya sebagai strategi coping stres selama menulis skripsi.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan nikmat iman, islam, dan sehat kepada semua pihak yang membantu penulis dalam merampungkan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Depok, Juli 2012

M. Ricky Pratama



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Ricky Pratama
NPM : 0806336476
Program Studi : Sarjana Kesehatan Masyarakat
Departemen : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

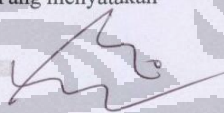
**Studi Bahaya Psikososial terhadap Stres Kerja pada Petugas Pemadam
Kebakaran Kota Depok Tahun 2012**

beserta perangkat yang ada. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : 9 Juli 2012

Yang menyatakan


M. Ricky Pratama

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Surat Pernyataan.....	ii
Halaman Pernyataan Orisinalitas	iii
Halaman Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah untuk Kepentingan Akademis	vi
Abstrak	viii
Daftar Isi.....	x

Bab 1 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Ruang Lingkup Penelitian.....	9

Bab 2 Tinjauan Pustaka

2.1 Bahaya Psikososial	11
2.1.1 <i>Content of Work</i>	12
2.1.2 <i>Context to Work</i>	15
2.2 Stres.....	19
2.3 Stres Kerja.....	20
2.3.1 Pendekatan Konsep Stres Kerja.....	21
2.4 Model Stres Kerja.....	22
2.4.1 Person-Environment Fit (P-E Fit)	22
2.4.2 Demand-Control Model.....	24
2.4.3 Model Lain.....	24
2.5 Efek Stres Kerja.....	27
2.6 Pengukuran Stres Kerja.....	28
2.7 Penanggulangan Stres Kerja.....	28

Bab 3 Kerangka Konseptual

3.1 Kerangka Teori	30
3.2 Hipotesis Penelitian.....	31
3.3 Kerangka Konsep.....	31
3.4 Definisi Operasional	32

Bab 4 Metodologi Penelitian

4.1 Jenis dan Desain Penelitian	36
4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	36
4.3 Populasi dan Sampel.....	36
4.4 Instrumen Penelitian.....	37
4.4.1 Uji Validitas Instrumen Kuesioner.....	37
4.4.2 Uji Validitas Instrumen Kuesioner.....	37

4.5	Jenis dan Cara Pengumpulan Data	38
4.6	Pengolahan Data	38
4.7	Analisis Data.....	39
4.7.1	Analisis Univariat.....	39
4.7.2	Analisis Bivariat.....	39

Bab 5 Gambaran Umum Pemadam Kebakaran Kota Depok

5.1	Visi dan Misi	41
5.2	Tugas dan Fungsi Pemadam Kebakaran.....	42
5.3	Prosedur Tetap Pemadam Kebakaran.....	42
5.3.1	Pra Kebakaran.....	43
5.3.2	Saat Kebakaran.....	45
5.3.3	Pasca Kebakaran.....	48
5.4	Tahapan Operasi Pemadaman Kebakaran.....	50
5.5	Sumber Daya Manusia.....	52

Bab 6 Hasil Penelitian

6.1	Pelaksanaan Penelitian	54
6.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
6.3	Hasil Univariat.....	54
6.3.1	Hasil Analisis Karakteristik Responden.....	55
6.3.1.1	Umur.....	55
6.3.1.2	Jenis Kelamin.....	56
6.3.1.3	Status Perkawinan.....	56
6.3.1.4	Jumlah Anak.....	56
6.3.1.5	Tempat Tinggal/Domisili.....	57
6.3.1.6	Tingkat Pendidikan.....	57
6.3.2	Hasil Univariat Bahaya Psikososial <i>Content of Work</i>	58
6.3.2.1	Beban Kerja.....	58
6.3.2.2	Bahaya Kerja.....	59
6.3.2.3	Keselamatan Kerja.....	60
6.3.3	Hasil Univariat Bahaya Psikososial <i>Context to Work</i>	61
6.3.2.1	Peran di Organisasi.....	61
6.3.2.2	Pengembangan Karir.....	62
6.3.2.3	Hubungan Interpersonal.....	63
6.3.2.4	Gaji.....	64
6.3.4	Hasil Univariat Tingkat Stres.....	65
6.4	Hasil Bivariat.....	66
6.4.1	Hubungan antara Beban Kerja dengan Tingkat Stres.....	66
6.4.2	Hubungan antara Bahaya Kerja dengan Tingkat Stres.....	67
6.4.3	Hubungan antara Keselamatan Kerja dengan Tingkat Stres.....	67
6.4.4	Hubungan antara Peran di Organisasi dengan Tingkat Stres.....	68
6.4.5	Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Tingkat Stres.....	68
6.4.6	Hubungan antara Hubungan Interpersonal dengan Tingkat Stres.....	69
6.4.7	Hubungan antara Gaji dengan Tingkat Stres.....	69

Bab 7 Pembahasan

7.1	Keterbatasan Penelitian	71
-----	-------------------------------	----

7.2	Analisis Bahaya Psikososial <i>Content of Work</i> terhadap Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok 2012.....	71
7.2.1	Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres.....	72
7.2.2	Hubungan Bahaya Kerja dengan Tingkat Stres.....	78
7.2.3	Hubungan Keselamatan Kerja dengan Tingkat Stres.....	82
7.3	Analisis Bahaya Psikososial <i>Context to Work</i> terhadap Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok 2012.....	87
7.3.1	Hubungan Peran di Organisasi dengan Tingkat Stres.....	88
7.3.2	Hubungan Pengembangan Karir dengan Tingkat Stres.....	91
7.3.3	Hubungan antara Hubungan Interpersonal dengan Tingkat Stres....	93
7.3.4	Hubungan Gaji dengan Tingkat Stres.....	97
Bab 8 Kesimpulan dan Saran		
8.1	Kesimpulan Penelitian	101
8.2	Saran Penelitian	101

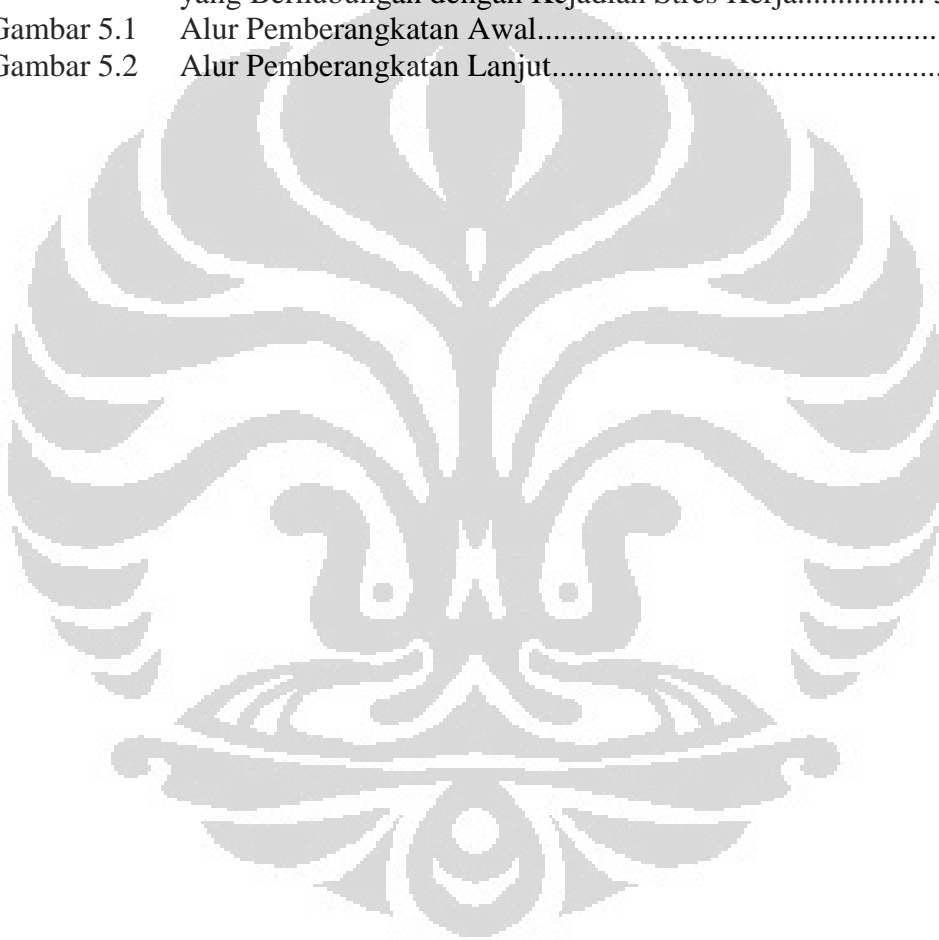
Daftar Pustaka

Lampiran

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Daftar Pertanyaan *In-Depth Interview*
- Lampiran 3. Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Output SPSS Analisis Univariat
- Lampiran 5. Output SPSS Bivariat (Analisis Korelasi)

DAFTAR GAMBAR

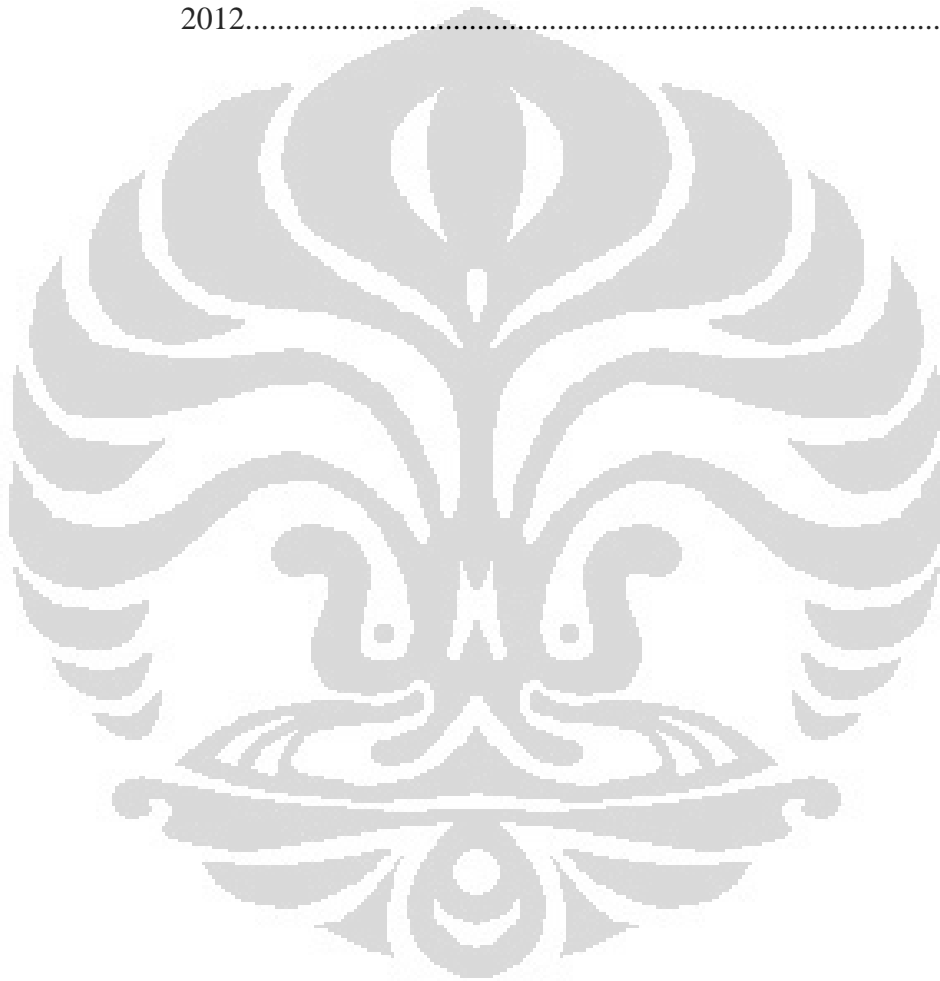
Gambar 2.1	Person-Environment Fit (P-E Fit)	23
Gambar 2.2	Model Stres Kerja menurut Cooper dan Davidson.....	25
Gambar 2.3	ISR Model.....	26
Gambar 2.4	Model Stres Kerja menurut NIOSH.....	26
Gambar 3.1	Kerangka Teori Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja.....	30
Gambar 3.2	Kerangka Konsep Penelitian Faktor Bahaya Psikososial yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja.....	32
Gambar 5.1	Alur Pemberangkatan Awal.....	50
Gambar 5.2	Alur Pemberangkatan Lanjut.....	51



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Pekerjaan yang Lebih Menyebabkan Stres.....	4
Tabel 3.1	Definisi Operasional dalam Penelitian.....	32
Tabel 6.1.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012.....	55
Tabel 6.2.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012.....	55
Tabel 6.3.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012.....	56
Tabel 6.4.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jumlah Anak pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012.....	56
Tabel 6.5.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tempat Tinggal pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012.....	57
Tabel 6.6.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012.....	58
Tabel 6.7.	Distribusi Skor Variabel <i>Content of Work</i> pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	58
Tabel 6.8.	Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	59
Tabel 6.9.	Distribusi Frekuensi Variabel Bahaya Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	60
Tabel 6.10.	Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2011.....	61
Tabel 6.11.	Distribusi Skor Variabel <i>Context to Work</i> pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	61
Tabel 6.12.	Distribusi Frekuensi Variabel Peran di Organisasi pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012.....	62
Tabel 6.13.	Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012.....	63
Tabel 6.14.	Distribusi Frekuensi Variabel Hubungan Interpersonal pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012.....	64
Tabel 6.15.	Distribusi Frekuensi Variabel Gaji pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	65
Tabel 6.16.	Distribusi Skor Variabel Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	65
Tabel 6.17.	Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	66
Tabel 6.18.	Analisis Korelasi Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	66
Tabel 6.19.	Analisis Korelasi Bahaya Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	67
Tabel 6.20.	Analisis Korelasi Keselamatan Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	67

Tabel 6.21. Analisis Korelasi Peran di Organisasi dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	68
Tabel 6.22. Analisis Korelasi Pengembangan Karir dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012	68
Tabel 6.23. Analisis Korelasi Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012.....	69
Tabel 6.24. Analisis Korelasi Gaji dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012.....	69



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi merupakan sebuah tantangan bagi negara Indonesia untuk mencapai cita-cita luhur bangsa Indonesia dalam mewujudkan kemakmuran bagi setiap warganya. Era globalisasi mendorong pula tumbuhnya industri di berbagai sektor dalam rangka memenuhi permintaan pasar terhadap barang dan jasa tertentu. Semakin berkembangnya kemajuan teknologi pada era globalisasi mendorong pula semakin ketatnya persaingan antar dunia usaha. Persaingan dalam menghasilkan produk yang berkualitas ditentukan pula oleh kualitas pekerja sebagai salah satu aset utama dalam dunia usaha. Salah satu hal yang diperhatikan dalam menjaga kualitas sumber daya manusia sebagai pekerja adalah dengan diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu ilmu terapan yang sangat penting dalam keseharian hidup umat manusia, khususnya pekerja. Sesuai dengan definisi K3 menurut WHO/ILO, K3 adalah upaya promosi dan memelihara derajat tertinggi semua pekerja baik fisik, mental, dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan. Tujuan K3 itu sendiri adalah untuk menjaga dan meningkatkan status kesehatan pekerja serta meningkatkan kapasitas kerja untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang maksimal. Berdasarkan tujuan tersebut, menerapkan K3 bagi pekerja menjadi satu hal yang perlu dilakukan oleh pelaku usaha dalam menjaga nilai produksi di era globalisasi seperti saat ini.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja mengandung bahaya. Jenis dan besarnya bahaya yang terkandung di dalam suatu jenis pekerjaan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan tersebut. Berbagai jenis bahaya dapat dikelompokkan ke dalam beberapa jenis bahaya. Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) mengelompokkan bahaya ke dalam dua jenis, yakni bahaya fisik (*physical hazard*) dan bahaya psikososial (*psychosocial hazard*). Contoh dari bahaya fisik antara lain bising, getar, pencahayaan, dan temperatur ekstrim. Bahaya fisik termasuk juga di dalamnya bahaya biologis, bahaya kimia, dan

bahaya radiologi. Bahaya fisik dapat terlihat wujudnya secara fisik dan dapat dirasakan secara langsung oleh semua pekerja. Adapun bahaya psikososial merupakan bahaya yang tidak tampak secara fisik.

ILO (1986) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) mendefinisikan bahaya psikososial sebagai bahaya yang ditimbulkan dari interaksi antara karakteristik pekerjaan (*job content*), organisasi dan manajemen pekerjaan, kondisi dan lingkungan organisasi, dengan kompetensi dan kebutuhan pekerja. Interaksi-interaksi ini yang menimbulkan adanya gangguan kesehatan pada pekerja dan dipengaruhi pula oleh persepsi dan pengalaman pekerja yang bersangkutan dalam mengatasi interaksi tersebut. Faktor psikososial diketahui menjadi penyebab yang penting dari kejadian penyakit akibat kerja. Selain itu, diketahui pula kondisi pekerjaan tidak hanya berpengaruh pada kejadian penyakit akibat kerja saja, tetapi secara luas juga mempengaruhi kondisi kesehatan seorang pekerja (Kalimo dalam WHO, 1987).

Seperti bahaya pada umumnya, bahaya psikososial juga berpotensi mengakibatkan kerugian, khususnya yang berkaitan dengan kesehatan. Bahaya psikososial memiliki potensi dalam menimbulkan kerugian, baik berupa psikologis maupun fisik (Cox dan Griffiths, 1995 dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Diketahui pula bahwa rata-rata karakteristik pekerjaan di zaman modern seperti saat ini berpotensi menimbulkan bahaya dan kerugian (*hazardous*). Satu gangguan utama akibat bahaya psikososial dan banyak menyita perhatian adalah stres kerja (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000).

Stres kerja diketahui menyebabkan berbagai permasalahan kesehatan kerja. Kemajuan dan perkembangan teknologi memperlambat kemampuan manusia untuk mempertahankan produktivitas sehingga menjadi lebih rentan terkena stres kerja (*National Safety Council*, 1994). Hal ini menjadikan industrialisasi yang didorong oleh adanya globalisasi memiliki efek negatif bagi para pekerja itu sendiri. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh NIOSH, ditemukan fakta bahwa 25% responden survey melaporkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh responden merupakan satu-satunya sumber stres terbesar (Arden, 2002). Setiap tahunnya, di Inggris terdapat enam juta penduduk yang terkena gangguan mental seperti depresi dan kegelisahan (Fingret dan Smith, 1995).

Stres yang dialami pekerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan. Hawari (2001) menyebutkan bahwa 44% pegawai kantor di Amerika Serikat mengalami stres dengan menunjukkan perubahan emosi dan perilaku yang mengakibatkan produktivitas kerja yang menurun, kehilangan jam kerja, peningkatan absensi, dan peningkatan biaya perawatan. Selain itu, stres kerja juga diketahui memicu berbagai permasalahan kesehatan pada pekerja. Menurut *European Working Conditions Survey* (2005), stres kerja berkorelasi dengan penyakit akibat kerja, seperti *low back pain*, *musculo-skeletal disorders*, nyeri pada *neck-shoulder-arm-wrist-hand*, dan berbagai penyakit kardiovaskuler. Stres kerja yang dipicu oleh adanya pengangguran juga memiliki dampak terhadap kesehatan pekerja. Berdasarkan penelitian Brenner (1979) dalam Hawari (2001), diketahui bahwa setiap peningkatan sebesar 1% jumlah pengangguran di Amerika Serikat terjadi peningkatan kematian akibat penyakit jantung dan pembuluh darah sebesar 1,9%, kematian akibat bunuh diri naik sebesar 4,1%, jumlah pasien baru laki-laki yang dirawat di Rumah Sakit Jiwa naik 4,3%, dan terjadi pula peningkatan untuk pasien baru perempuan sebesar 2,3%.

Stres kerja juga memiliki kontribusi dalam kejadian kecelakaan kerja. Berdasarkan penelitian Sharan (2012), diketahui bahwa dalam kondisi kerja di bawah tekanan berpotensi menimbulkan stres, terjadi peningkatan kemungkinan (*probability*) terjadinya kecelakaan kerja. Seperti yang sudah diketahui, stres kerja menimbulkan dampak fisiologis seperti gangguan pada sistem kardiovaskular, sistem pencernaan, imunitas, dan skeletal-muskular. Stres kerja dapat menjadi penyebab tidak langsung (*immediate cause*) apabila penyebab langsung yang teridentifikasi dalam suatu kecelakaan kerja diketahui merupakan salah satu dampak yang timbul akibat stres kerja.

Stres kerja dapat ditemui pada segala jenis pekerjaan. Namun, beban dan karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda membuat adanya perbedaan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya dalam kasus timbulnya stres kerja. *National Safety Council* (1994) menyebutkan terdapat berbagai pekerjaan yang dianggap paling dapat membuat stres pekerja-pekerjanya.

Tabel 1.1 Daftar Pekerjaan yang Lebih Menyebabkan Stres
 Sumber: *National Safety Council* (1994)

Pekerjaan	
Pegawai Pos	Perawat
Pialang saham	Petugas <i>customer service</i>
Jurnalis	Pelayan
Pilot pesawat	Guru
Manajer tingkat menengah	Penambang
Sekretaris	Pengatur lalu lintas udara
Polisi	Pemadam kebakaran
Eksekutif periklanan	Paramedis
Petugas medis	

Arden (2002) menyebutkan lima pekerjaan yang lebih dapat menimbulkan stres dibandingkan pekerjaan lainnya karena karakteristik yang ada pada pekerjaan tersebut. Karakteristik pekerjaan termasuk di dalam sumber stres (*stressor*). Lima pekerjaan tersebut meliputi pengatur lalu lintas udara, polisi, perawat ruang gawat darurat, paramedis, dan pemadam kebakaran.

Pemadam kebakaran merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki potensi dengan tingkat stres tinggi dibandingkan dengan pekerjaan lainnya. Hal ini didorong oleh karakteristik pekerjaan tersebut yang mengharuskan pekerja berhadapan dengan berbagai bahaya serta risiko yang terdapat pada pekerjaan pemadam kebakaran. Ditambah dengan adanya tugas memadamkan sebuah kebakaran yang seringkali terjadi di luar jam kerja pekerja lainnya. Hal ini menjadikan pekerjaan pemadam kebakaran menjadi salah satu pekerjaan yang berpotensi lebih besar untuk terjadinya stres kerja. Penelitian Wagner *et al* (2006) menemukan fakta bahwa pemadam kebakaran di Jerman memiliki tingkat

mortalitas yang lebih rendah disebabkan oleh berbagai bahaya yang terdapat pada pekerjaannya.

Kota Depok merupakan kota yang sedang tumbuh membangun. Kota yang secara administratif berada di provinsi Jawa Barat ini merupakan salah satu kota penyangga Ibukota Jakarta. Kota Depok berbatasan langsung dengan Ibukota Jakarta dan terletak di sebelah selatan Ibukota Jakarta. Selain itu, Kota Depok merupakan salah satu bagian dari megapolitan Jabodetabek. Hal ini menjadikan Kota Depok sebagai salah satu kawasan yang memiliki laju pertumbuhan ekonomi yang potensial. Berdasarkan data yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik Kota Depok, laju pertumbuhan Kota Depok pada 2010 sebesar 6,36%. Angka tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan laju pertumbuhan ekonomi Provinsi Jawa Barat sebesar 6,22%. Bahkan, angka tersebut juga melampaui laju pertumbuhan nasional yang hanya sebesar 6,10%. Laju pertumbuhan ekonomi tersebut diikuti oleh berbagai pembangunan fisik yang sedang marak di Kota Depok. Kawasan jalan utama Kota Depok, yakni Jalan Margonda memang dipersiapkan sebagai kawasan pusat bisnis di Kota Depok.

Pertumbuhan ekonomi dan pembangunan di Kota Depok juga diikuti oleh kenaikan pada kepadatan penduduk Kota Depok. Berdasarkan data demografi Kota Depok¹, pada tahun 2003, Kota Depok memiliki jumlah penduduk 1.143.403 jiwa dengan kepadatan rata-rata 5.709 jiwa/km². Pada tahun 2005, jumlah penduduk Kota Depok berjumlah 1.374.522 jiwa dengan kepadatan rata-rata 6.836 jiwa/km². Jumlah dan kepadatan penduduk Kota Depok semakin bertambah pada tahun-tahun berikutnya. Pada tahun 2010, Kota Depok memiliki penduduk berjumlah 1.738.570 jiwa dengan kepadatan penduduk mencapai 8.680 jiwa/km². Hal ini membuat pemukiman penduduk di Kota Depok yang memiliki luas hanya 200,29 km² menjadi semakin padat.

Laju pertumbuhan ekonomi, pembangunan fisik, dan pertumbuhan penduduk yang bertambah di Kota Depok ternyata diikuti pula oleh angka kasus kebakaran yang terjadi di Kota Depok. Berdasarkan data Dinas Pemadam

¹ Berdasarkan data yang dilansir pada Profil Demografi Kota Depok melalui situs portal www.depok.go.id

Kebakaran Kota Depok², jumlah kasus kebakaran di Kota Depok terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2007, terjadi sebanyak 57 kasus kebakaran. Kasus kebakaran meningkat pada tahun 2008 menjadi sebesar 60 kasus dan 74 kasus pada 2009. Peningkatan terus berlanjut pada tahun 2010 dengan jumlah kasus mencapai 113 kebakaran. Pada tahun 2011, jumlah kebakaran semakin meningkat dengan jumlah kasus mencapai 138 kebakaran³.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti mengenai gambaran bahaya psikososial dan pengaruhnya terhadap stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Terlebih, belum pernah dilakukan penelitian untuk mengetahui gambaran bahaya psikososial yang berpotensi menimbulkan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Karakteristik pekerjaan pemadam kebakaran yang mengharuskan petugas berhadapan langsung dengan *hazard* yang ditimbulkan oleh api dan sangat berbahaya, di antaranya panas, material yang terbakar, ledakan, dan gas karbon hasil pembakaran dapat menjadi salah satu sumber stres pada pekerjaan. Adanya *shift* kerja yang seringkali di luar waktu pekerja pada umumnya jika kebakaran terjadi pada malam atau dini hari juga dapat memicu terjadinya stres kerja. Karakteristik pekerjaan tersebut termasuk dalam bahaya psikososial yang termasuk dalam *content of work* (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Selain karakteristik tersebut, terdapat pula bahaya psikososial yang dapat berasal dari berbagai hal yang tidak bersentuhan langsung dengan pemadam kebakaran yang disebut *context to work*, seperti budaya organisasi, peran dalam organisasi, konflik peran, hubungan dengan rekan kerja, dan pengembangan karir (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Didorong pula oleh angka kebakaran dan kepadatan penduduk yang terus bertambah dari tahun ke tahun, serta pembangunan fisik yang terus menerus terjadi di Kota Depok, menjadikan pemadam kebakaran Kota Depok berpotensi menjadi salah satu pekerjaan rentan terhadap paparan bahaya psikososial dan stres kerja.

²"Kasus Kebakaran di Depok Meningkat," www.koran.republika.co.id. Senin, 23 April 2012, 11.56 WIB.

³"Kota Depok Rawan Kebakaran." www.suarapembaruan.com. Jumat, 29 Juni 2012, 11.46 WIB.

1.2 Perumusan Masalah

Pemadam kebakaran memiliki tanggung jawab dalam penanganan kebakaran di kota ataupun kabupaten. Upaya penanganan meliputi pencegahan, pemadaman, penyelamatan, dan pembinaan masyarakat terkait dengan penanganan kebakaran tersebut. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, petugas pemadam seringkali berhadapan dengan berbagai bahaya yang memiliki risiko cedera bahkan *fatality* yang cukup tinggi. Kasus kebakaran yang ditangani, khususnya dalam upaya pemadaman dan penyelamatan korban yang terjebak kebakaran, memiliki berbagai bahaya seperti terbakar, tertimpa reruntuhan bangunan yang terbakar, menghirup asap hasil pembakaran tidak sempurna, bahkan terkena ledakan. Selain itu, kondisi sosial yang terdapat di dalam lingkungan pekerjaan juga memiliki potensi menjadi bagian dari bahaya psikososial yang memapar petugas pemadam kebakaran.

Berdasarkan penjelasan tersebut dan juga latar belakang di atas, perumusan masalah yang dikembangkan pada penelitian ini adalah mengetahui tinjauan bahaya psikososial dan pengaruhnya terhadap stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Untuk dapat melakukan pengendalian terhadap stres kerja dan gangguan lain akibat bahaya psikososial pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok, diperlukan suatu penelitian mengenai bahaya psikososial dan pengaruhnya terhadap stres kerja yang terdapat pada pekerjaan pemadam kebakaran tersebut. Hal ini menjadi penting untuk mengidentifikasi berbagai *stressor* yang termasuk *context to work* maupun *content of work* yang diketahui memiliki pengaruh terhadap kejadian stres kerja. Melalui penelitian ini, produktivitas kerja petugas dalam menanggulangi angka kebakaran yang terus meningkat di Kota Depok diharapkan akan semakin baik lagi.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran bahaya psikososial pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012?
- 2) Bagaimana gambaran stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012?

- 3) Bagaimana hubungan bahaya psikososial terhadap stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012?
- 4) Apa saja faktor-faktor bahaya psikososial yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini adalah mendapatkan gambaran bahaya psikososial dan stres kerja, serta mengetahui faktor-faktor bahaya psikososial dan hubungan bahaya psikososial tersebut dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok pada tahun 2012.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Mengetahui gambaran bahaya psikososial pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.
- 2) Mengetahui gambaran stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.
- 3) Mengetahui hubungan bahaya psikososial terhadap stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.
- 4) Mengetahui faktor-faktor bahaya psikososial yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis mendapatkan kesempatan untuk mempelajari salah satu aspek dalam ilmu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang pernah penulis pelajari di selama masa perkuliahan, yakni bahaya psikososial sebagai penyebab timbulnya stres kerja. Penulis mendapatkan kesempatan untuk mendalami permasalahan psikososial yang terjadi pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok sehingga memperoleh nilai belajar berupa

intervensi yang dapat dilakukan sebagai solusi untuk menanggulangi bahaya tersebut.

1.5.2 Bagi Dinas Kebakaran Kota Depok

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan sumber informasi tentang gambaran permasalahan mengenai aspek psikososial yang terdapat pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja, performa, serta produktivitas petugas pemadam kebakaran Kota Depok dalam menjalankan tugasnya dan terhindar dari dampak yang ditimbulkan akibat bahaya psikososial.

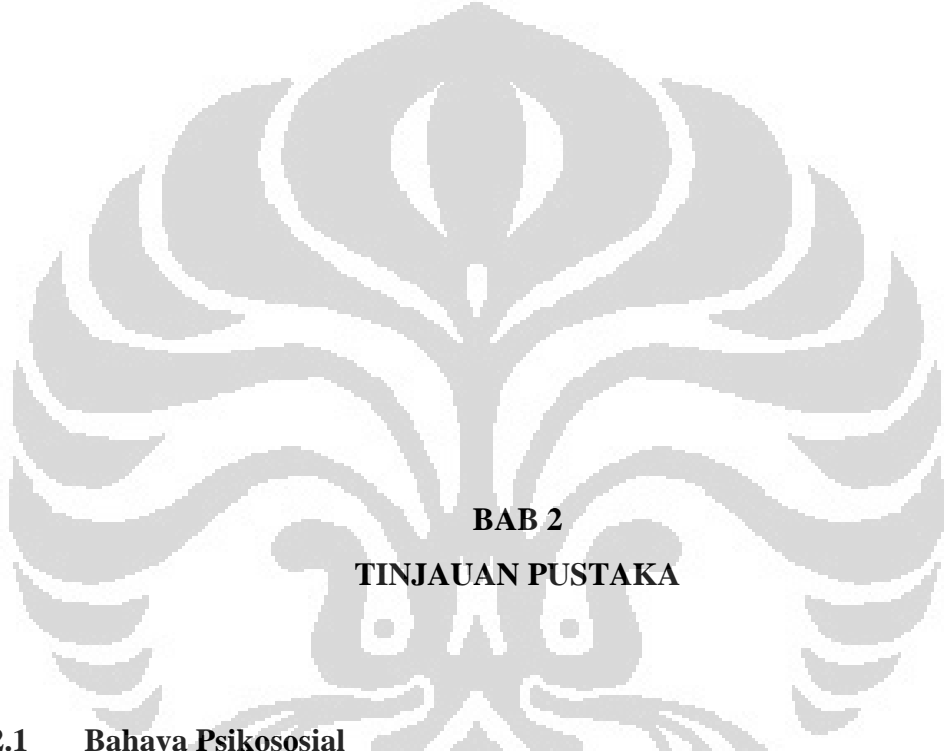
1.5.3 Bagi K3 FKM UI

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan sumber informasi tentang gambaran permasalahan mengenai aspek psikososial dan pengaruhnya terhadap stres kerja yang terdapat pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk memperkaya informasi mengenai tinjauan terhadap bahaya psikososial yang terdapat pada satu jenis pekerjaan, yakni petugas pemadam kebakaran. Informasi ini diharapkan akan digunakan dan diakses secara luas, khususnya oleh mahasiswa K3 FKM UI. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti FKM UI berikutnya yang akan mengambil tema penelitian mengenai bahaya psikososial dan stres kerja.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berjudul “Studi Bahaya Psikososial terhadap Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran bahaya psikososial, gambaran stres kerja, hubungan bahaya psikososial terhadap stres kerja, dan faktor bahaya psikososial yang berpengaruh terhadap kejadian stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok pada tahun 2012. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2012, yakni dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif

analitik melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Data yang digunakan pada penelitian ini meliputi data primer melalui hasil kuesioner dan data sekunder yang berasal dari dokumen resmi Dinas Kebakaran Kota Depok.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Bahaya Psikososial

Bahaya psikososial merupakan bahaya yang ditimbulkan dari interaksi antara karakteristik pekerjaan (*job content*), organisasi dan manajemen pekerjaan, kondisi dan lingkungan organisasi, dengan kompetensi dan kebutuhan pekerja (ILO, 1986 dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Berbagai interaksi tersebut menimbulkan berbagai gangguan kesehatan pada pekerja. Seberapa besar bahaya psikososial berpengaruh pada status kesehatan seorang pekerja dipengaruhi pula oleh persepsi dan pengalaman pekerja yang bersangkutan dalam mengatasi interaksi tersebut. Faktor psikososial diketahui menjadi penyebab yang penting dari kejadian penyakit akibat kerja. Selain itu, diketahui pula kondisi pekerjaan tidak hanya berpengaruh pada kejadian penyakit akibat kerja saja, tetapi secara luas juga mempengaruhi kondisi kesehatan seorang pekerja (Kalimo, 1987). Levi (1987) menambahkan bahwa faktor psikososial berasal dari proses

sosial di dalam sebuah struktur sosial dan mempengaruhi manusia melalui persepsi dan pengalaman manusia yang bersangkutan.

Seperti bahaya pada umumnya, bahaya psikososial juga berpotensi mengakibatkan kerugian, khususnya yang berkaitan dengan kesehatan. Bahaya psikososial memiliki potensi dalam menimbulkan kerugian, baik berupa psikologis maupun fisik (Cox dan Griffiths, 1995 dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Diketahui pula bahwa rata-rata karakteristik pekerjaan di zaman modern seperti saat ini berpotensi menimbulkan bahaya dan kerugian (*hazardous*). Bahaya psikososial sendiri dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yakni *content of work* dan *context to work* (Hacker, 1991; Hacker *et al.*, 1983 dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000).

Satu gangguan utama akibat bahaya psikososial dan banyak menyita perhatian adalah stres kerja (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Stres kerja diketahui sebagai satu bahaya kesehatan kerja yang paling signifikan di Amerika Serikat dan berbagai negara berkembang (Spector, 2002). Stres kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kondisi kesehatan pekerja. Menurut Cartwright dan Cooper (1997) dalam Spector (2002), stres kerja dapat mengakibatkan berbagai efek jangka pendek dan efek jangka panjang. Efek jangka pendek meliputi kondisi tertekan secara emosional, gangguan pencernaan, sakit kepala, sulit tidur, dan kehilangan energi. Selain itu, stres kerja juga dapat mengakibatkan efek jangka panjang berupa berbagai penyakit serius dan bahkan kematian mendadak yang terkait dengan gangguan kardiovaskular.

2.1.2 Content of Work

Content of work merupakan bahaya psikososial yang berkaitan dengan karakteristik yang ada di dalam suatu pekerjaan⁴. Faktor psikososial yang termasuk di dalam bahaya psikososial *content of work* di antaranya desain pekerjaan, beban kerja, jadwal kerja, aspek ergonomik (*ergonomic conditions*), dan bahaya kerja (*physical danger*).

Desain Pekerjaan

Beberapa aspek yang termasuk di dalam desain pekerjaan yang dapat menyebabkan stres meliputi nilai rendah di pekerjaan, pekerjaan *semi-skilled* dan

⁴ Tom Cox, Amanda Griffiths, dan Eusobio Rial-Gonzales, *Research on Work-Related Stress* (Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2000), hlm.75.

unskilled, kurangnya variasi pekerjaan dan pekerjaan yang selalu berulang, ketidakmengertian akan pekerjaan, kekurangan sarana untuk meningkatkan kemampuan bekerja, tingginya perhatian/konsentrasi yang diperlukan dalam bekerja, sumber daya yang tidak cukup, dan kebutuhan yang menyebabkan konflik (Kasl, 1992 dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Pekerjaan yang relatif tidak membutuhkan skill khusus dalam bekerja dapat memicu terjadinya stres kerja. Hal ini berkaitan dengan sifat pekerjaan tersebut yang berulang-ulang dan kejadian postur janggal di dalam pekerjaan. Ketidakmengertian akan tugas juga diketahui dapat menyebabkan stres pada pekerja karena berhubungan dengan ketiadaan penghargaan. Selain itu ketidakmengertian akan tugas pada pekerjaan juga berhubungan dengan bahaya-bahaya yang tidak diketahui selama bekerja, konflik peran, dan terjaminnya pekerjaan di masa depan.

Beban Kerja

Beban kerja diketahui berpengaruh terhadap kejadian stres di tempat kerja. Beban kerja merupakan salah satu stressor pertama yang diketahui dan diteliti⁵. Beban kerja yang dinilai terlalu tinggi dan terlalu rendah dapat menyebabkan stres pada pekerja. Menurut French *et al.* (1974) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000), beban kerja dapat dibagi dua, yakni beban secara kualitatif dan beban secara kuantitatif. Beban kerja kualitatif dilihat berdasarkan tingkat kesulitan yang dihadapi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan beban kerja kuantitatif berdasarkan banyaknya tugas yang harus diselesaikan pekerja. Selain itu, beban kerja juga berkaitan dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan sebuah tugas atau pekerjaan. Semakin cepat tempo bekerja, semakin besar pula kemungkinan terjadinya stres kerja.

Jadwal Kerja

Terdapat dua stressor utama yang berkaitan dengan jadwal kerja, yakni *shift* kerja yang digunakan dan lama waktu bekerja. *Shift* kerja yang dapat menjadi stressor di dalam pekerjaan meliputi *shift* kerja malam yang berkaitan dengan

⁵ *Ibid.*, hlm.76

gangguan pencernaan dan *shift* kerja secara umum yang dapat menyebabkan kelelahan pada pekerja⁶. Waktu bekerja yang lama juga dapat menimbulkan stres pada pekerja. Penelitian Spurgeon dan Harrington (1989) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) menemukan keterkaitan antara waktu kerja yang panjang dengan peningkatan gangguan kesehatan mental pada dokter muda di Inggris.

Ergonomik

Ayoub (1991) menjelaskan, ergonomik melihat tiga komponen pada suatu pekerjaan, yakni pekerja (*operator*), tugas (*task*), dan lingkungan pekerjaan. Ketiga komponen ini menghasilkan interaksi kompleks yang memunculkan stres kerja dan selanjutnya menghasilkan berbagai keluhan dalam pekerjaan seperti ketidakpuasan dalam bekerja, cedera, penurunan produktivitas, dan kerugian ekonomi pada perusahaan. Kondisi fisik pekerjaan yang kurang memadai membuat risiko terjadinya stres di tempat kerja menjadi lebih besar (Cooper dan Davidson, 1987). Kondisi fisik pekerjaan yang kurang memadai menimbulkan ketidaksesuaian dan ketidaknyamanan pada pekerja. Ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaan dapat menyebabkan stres pada pekerja. Aspek ergonomik sangat berkaitan dengan desain dan tugas pekerjaan. Faktor ergonomik juga terkait dengan terjadinya kelelahan dan gangguan kesehatan pada pekerja. Adanya ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaan menimbulkan stres yang memicu terjadinya gangguan fisiologis pada tubuh pekerja. Menurut O'Hanlon (1987), reaksi neurofisiologik yang timbul akibat stres pada fungsi motorik manusia berupa kelelahan otot, nyeri pada leher, tulang belakang, dan lengan, sakit kepala, insomnia, dan gangguan emosional. Penelitian Pope *et al* (1997) juga membuktikan adanya hubungan antara aktivitas fisik pada pekerjaan, kondisi fisik pekerjaan, dan aspek psikososial pada pekerjaan dengan kejadian nyeri bahu (*shoulder pain*) pada pekerja. Penelitian Linton (2001) juga membuktikan bahwa faktor psikologis di tempat kerja meningkatkan risiko terjadinya nyeri tulang belakang (*back pain*) pada pekerja meskipun informasi mengenai mekanisme terjadinya gangguan tersebut masih belum memadai.

⁶ *Ibid.*, hlm.78

Bahaya Kerja

Beberapa jenis pekerjaan yang mengandung adanya bahaya fisik yang diketahui pekerja juga dapat menimbulkan stres kerja. Produktivitas pekerja yang bekerja di bawah kondisi yang berbahaya cenderung lebih rendah (Poulton, 1979). Hal ini terkait dengan adanya jaminan keselamatan kerja. Berbagai macam bahaya fisik di lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kondisi psikologis pekerja telah dipelajari sejak lama oleh para ahli (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Bahaya fisik lebih mudah diukur dan dimonitor kondisinya di lingkungan fisik pekerjaan dibandingkan dengan bahaya psikologis. Holt (1982) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000), menyebutkan bahaya bising merupakan bahaya fisik yang paling banyak menyita perhatian dalam keterkaitan antara bahaya fisik dengan kejadian stres kerja. Bahaya fisik berupa temperatur ekstrim juga termasuk ke dalam bahaya fisik yang berhubungan dengan kejadian stres kerja dan menimbulkan berbagai masalah kesehatan pada pekerja (Biesner *et al*, 1971 dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Ketidakseimbangan pada suhu tubuh yang dipengaruhi oleh suhu ekstrim lingkungan kerja yang terjadi secara terus menerus juga dapat menimbulkan gangguan organ vital dan gangguan psikologis manusia (Mackie dan O'Hanlon, 1977, Poulton, 1977 dalam Lindstorm dan Mantysalo, 1987). Gangguan yang muncul berupa *fatigue* dan penurunan kemampuan bekerja sebagai akibat ketidakseimbangan sirkulasi darah pada tubuh pekerja yang terpapar suhu panas (Lindstorm dan Mantysalo, 1987).

2.1.3 Context to Work

Bahaya psikososial *context to work* merupakan bahaya psikososial yang berkaitan langsung dengan konteks pekerjaan yang ada dan tidak termasuk ke dalam karakteristik khusus suatu pekerjaan. Bahaya psikososial *context to work* relatif lebih mudah ditemukan pada semua jenis pekerjaan karena tidak melihat secara teknis pekerjaan yang dilakukan. Bahaya psikososial *context to work* meliputi budaya dan fungsi organisasi, peran di organisasi, pengembangan karir, kebebasan memilih, hubungan interpersonal di tempat kerja, kepuasan kerja, dan *home-work interface*.

Budaya dan Fungsi Organisasi

Kasl (1992) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) menyebutkan beberapa aspek organisasi yang dipercaya membahayakan bagi pekerja, di antaranya ukuran dan struktur organisasi, prosedur yang tidak praktis dan mengabaikan hak pekerja, dan isu terkait peran di organisasi. Banyak dari efek budaya dan fungsi organisasi terjadi melalui perilaku para manajer dan supervisor. Perilaku manajemen dan gaya supervisor memiliki dampak yang substansial pada kondisi emosional pekerja. Pengaruh yang timbul pada aspek budaya dan organisasi berada pada faktor-faktor *content of work* dan *context to work* lainnya. Selain itu, banyak dari masalah-masalah yang terjadi pada aspek budaya dan fungsi organisasi lebih merupakan masalah antarpekerja.

Peran di Organisasi

Cooper dan Davidson (1987) menjelaskan bahwa peran di organisasi merupakan salah satu penyebab utama terjadinya stres di tempat kerja. Masalah yang timbul dalam stresor ini berupa ambiguitas atau ketidakjelasan pada peran organisasi dan konflik antarperan. Ketidakjelasan peran dapat terjadi jika terdapat dua jenis jabatan yang beririsan peran dan fungsinya maupun sebagai akibat dari ketiadaan deskripsi kerja yang jelas dari pihak manajemen kepada pekerja. Sedangkan konflik antarperan dimungkinkan muncul antara satu jabatan dengan jabatan yang lain. Kasl dan Cobb (1983) menjelaskan lebih lanjut mengenai konflik antarperan. Konflik antarperan dimungkinkan terjadi pada beberapa aspek yang berkaitan dengan struktur organisasi. Organisasi besar dengan struktur organisasi yang *flat* berhubungan dengan ketidakpuasan kerja yang tinggi, absenteisme, dan kecelakaan kerja. Konflik antarperan di organisasi juga dapat muncul antara staf dengan pengawas maupun pimpinan terkait dengan ketidakpuasan kerja satu sama lain. Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) menambahkan aspek berbahaya lainnya pada peran di organisasi meliputi kelebihan peran, ketidakcukupan peran, dan tanggung jawab bagi banyak orang.

Pengembangan Karir

Sistem peningkatan jenjang karir dapat menjadi sumber stres terutama pada beberapa pekerjaan yang menekankan adanya hubungan pengembangan karir dengan kompetensi (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Pekerja dapat terkena stres jika kompetensi tinggi yang dimilikinya tidak membuat karirnya naik berjenjang. Mayoritas pekerjaan, khususnya pekerjaan formal, memiliki sistem peningkatan karir yang berjenjang. Marshall (1977) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) menyebutkan terdapat dua sumber potensial stres kerja yang termasuk di dalam variabel pengembangan karir, yakni ketidakpastian pekerjaan dan ketidaksesuaian status yang diperoleh pekerja. Cooper dan Marshall (1978) dalam Cooper dan Davidson (1987) menjelaskan lebih lanjut bahwa aspek terkait pengembangan karir yang menyebabkan stres pada pekerja meliputi promosi jabatan, degradasi jabatan, ketidaksesuaian status dengan kompetensi, ketidakpastian akan jaminan kerja di masa depan, dan ambisi pekerja dalam meraih kenaikan jabatan yang terhalangi.

Kebebasan Memilih

Kebebasan dalam memilih dan kontrol pribadi merupakan isu penting di dalam aspek desain pekerjaan dan organisasi kerja⁷. Lebih lanjut, Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) menjelaskan bahwa hal ini tercermin pada karyawan yang memiliki hak untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan di dalam pekerjaan. Status seorang pekerja yang membuat pekerja yang bersangkutan memiliki kewenangan dalam partisipasi pembuatan kebijakan juga termasuk salah satu aspek pada stressor ini. Seorang pekerja idealnya memiliki otonomi untuk merencanakan pekerjaan dan mengatur beban kerjanya. Selain itu, idealnya seorang pekerja juga dapat membuat keputusan sendiri mengenai bagaimana pekerjaannya harus diselesaikan dan bagaimana masalah yang ditemui harus diatasi. Namun, adanya otonomi yang berlebih juga dapat membuat suatu pekerjaan menjadi tidak terkontrol oleh pihak manajemen.

Hubungan Interpersonal

⁷ *ibid.*, hlm.72

Hubungan interpersonal yang baik idealnya terjalin di antara semua level pekerja, baik seorang pekerja dengan atasan, dengan staf, maupun dengan pekerja pada level yang sama. Hubungan interpersonal di dalam pekerjaan dan dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, maupun anggota, memiliki keterkaitan dengan stres kerja (Payne, 1980 dalam Cooper dan Davidson, 1987). Hubungan interpersonal yang buruk di tempat kerja dapat ditimbulkan oleh ketidakjelasan peran yang menghasilkan ketegangan psikologis sehingga menimbulkan ketidakpuasan di tempat kerja. Hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja berkaitan erat dengan kesehatan pada pekerja dan lingkungan kerja itu sendiri (Cooper, 1981 dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Adanya hubungan interpersonal yang baik tidak hanya berguna untuk menunjang profesionalitas di dalam pekerjaan, tetapi juga mencegah terjadinya stres kerja. Penelitian Jones *et al* (1998) melaporkan terjadi peningkatan stres berat dan kejadian penyakit terkait stres sebesar 6,5 kali pada pekerja dengan lingkungan sosial pekerjaan yang tidak mendukung. Aspek lain yang terdapat pada hubungan interpersonal di tempat kerja adalah adanya kekerasan di tempat kerja. Pada beberapa kasus, adanya kekerasan di tempat kerja dapat mengakibatkan seorang pekerja terkena *post-traumatic disorder*. Hal ini banyak terjadi pada tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

Home-Work Interface

Home-Work Interface (HWI) merupakan stressor yang terkait dengan kehidupan personal pekerja dengan keluarga serta kehidupan umum di luar lingkungan pekerjaan. Beberapa aspek yang terdapat di dalam HWI di antaranya konflik antara kebutuhan akan perhatian antara pekerjaan dengan keluarga, waktu dan komitmen antara pekerjaan dengan keluarga, dan dukungan keluarga terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja (Hingley dan Cooper, 1989 dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000).

Kepuasan Kerja

Berbagai penelitian telah membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja yang tinggi dengan kepuasan kerja yang rendah (Mc.Cormick

dan Ilgen, 1984). Persepsi pekerja terhadap kepuasan yang diraih di tempat kerja bisa sangat berbeda antara satu jenis pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Hal ini berhubungan dengan berbagai kondisi yang terjadi di tempat kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Locke (1976) dalam Mc.Cormick dan Ilgen (1984) menyebutkan setidaknya terdapat tiga kondisi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yakni kondisi pekerjaan (termasuk variasi kerja, kesamaan minat pekerja dengan pekerjaan yang dilakukan, peluang untuk sukses, dan lain sebagainya), imbalan (termasuk gaji, promosi, dan pengakuan kerja), dan konteks pekerjaan (termasuk jeda dalam bekerja, peralatan yang digunakan, asuransi yang didapat, cuti tahunan, dan lain sebagainya). Penelitian Herzberg (1966) dalam Wolf, Bruhn, dan Goodell (1978) juga menyebutkan bahwa gaji merupakan satu dari lima faktor utama yang teridentifikasi terkait ketidakpuasan kerja. Kahn (1981) menyebutkan kecenderungan para pekerja dari tahun ke tahun akan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan tetap sama, yakni faktor ekonomi dan ketenagakerjaan. Gaji diketahui merupakan salah satu aspek bahaya psikososial dan dapat digolongkan ke dalam kepuasan kerja. Gaji merupakan dasar perbandingan, seorang pekerja akan membandingkan gaji yang didapatnya dengan gaji pekerja lain. Hal ini menimbulkan adanya tuntutan akan gaji yang lebih adil dibandingkan gaji yang lebih memadai.

2.2 Stres

Di dalam pembahasan, *stress* perlu dibedakan dengan *strain*. Kedua kata ini berasal dari Bahasa Latin dan Anglo-Saxon, serta telah digunakan dalam percakapan Bahasa Inggris sejak lama⁸. Di dalam Bahasa Indonesia, *stress* diterjemahkan menjadi stres sedangkan *strain* diterjemahkan menjadi ketegangan. Seaward (1994) menyebutkan terdapat perbedaan mengenai definisi stres dilihat dari filsafat Timur dan Barat. Filsafat Timur mendefinisikan stres sebagai tidak adanya kedamaian di dalam diri. Adapun filsafat Barat melihat stres sebagai hilangnya kontrol. Khan (1981) mendefinisikan *stress* sebagai tekanan (*force/pressure*) yang mengenai suatu objek. Hasil dari tekanan tersebut menyebabkan perubahan pada objek yang di-*stress*-kan tersebut, perubahan ini

⁸ Robert L. Kahn, *Work and Health* (New York: John Wiley & Sons, 1981), hlm.54.

disebut *strain*. Kedua kata ini umum digunakan untuk mendeskripsikan kondisi yang menyebabkan ketidaknyamanan dan gangguan pada fisik maupun psikis. Levi (1987) menyebutkan bahwa stres merupakan sebuah mekanisme dan variabel yang berinteraksi antara bahaya psikososial dengan terjadinya penyakit.

Seaward (1994) membagi stres menjadi tiga tipe, yakni *eustress*, *neustress*, dan *distress*. Eustress merupakan stres baik dan timbul pada situasi atau kondisi dimana seseorang mendapatkan motivasi dan inspirasi dari adanya stres tersebut. Beberapa kasus seperti jatuh cinta dan bertemu dengan seorang tokoh idola merupakan contoh kondisi yang tergolong eustress. Kondisi yang dapat dikatakan menyenangkan ini tidak menjadi suatu masalah sehingga tidak terlalu banyak dibahas. Neustress merupakan stres yang tidak dapat dikatakan baik atau tidak. Contohnya seperti saat-saat menjelang sidang skripsi. Sedangkan distress merupakan stres yang tidak baik. Terminologi stres itu sendiri mengacu pada distress. Distress merupakan tipe stres yang paling banyak dibahas karena menimbulkan berbagai masalah, baik secara fisiologis maupun psikologis. Distress terbagi lagi menjadi dua, yakni stres akut dan stres kronis. Stres akut merupakan stres yang cukup kuat namun akan cepat hilang. Sedangkan stres kronis tidak sekuat stres akut namun memajani seseorang dalam jangka waktu yang lebih lama.

Stres terjadi dalam beberapa tahapan. Selye (1975, 1976) dalam Seaward (1994) menyebutkan setidaknya terdapat tiga tahap stres. Pertama, tahap *alarm reaction* yakni terdeteksinya sumber-sumber stres (stressor) oleh beberapa sistem tubuh manusia. Sistem tubuh utama yang terpengaruh oleh adanya stressor adalah sistem saraf. Sistem lain yang mengikuti adalah kardiovaskular, pernapasan, dan muskuloskeletal. Kedua, tahap *stage of resistance* yakni adanya resistensi oleh tubuh terhadap stressor tersebut. Hal ini dipengaruhi oleh fungsi homeostatis pada tubuh. Ketiga, tahap *stage of exhaustion*. Tahap ini ditandai dengan adanya gangguan atau disfungsi pada satu atau lebih organ yang terkena dampak stres. Hal ini disebabkan oleh adanya ketidakmampuan organ menjalankan perannya dan gagal menjalankan fungsinya dengan baik.

2.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan stres yang disebabkan oleh berbagai bahaya psikososial di tempat kerja. Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi psikologis yang menjadi bagian dan menggambarkan proses yang lebih besar dari interaksi antara pekerja dengan lingkungan pekerjaan. Interaksi tersebut menyebabkan terjadinya berbagai gangguan pada pekerja. Proses yang terjadi pada interaksi tersebut berdasarkan pada urutan kejadian antara lingkungan pekerjaan (objektif) dengan persepsi pekerja (subjektif), antara persepsi tersebut dengan pengalaman terhadap stres, dan antara pengalaman terhadap stres, perubahan pada perilaku, dan fungsi fisiologis.

Survei yang dilakukan The European Foundation's 1996 Working Conditions in the European Union menunjukkan bahwa 29% pekerja di Uni Eropa mempercayai bahwa kondisi pekerjaan mempengaruhi kehidupan pekerja⁹. Survei tersebut juga menunjukkan 30% pekerja mengeluhkan adanya gangguan muskuloskeletal dan 28% pekerja juga mengeluhkan gejala-gejala stres akibat kerja. Sebanyak 23% responden lain juga menyatakan absen dari bekerja selama 12 bulan sebelum survei. Jika ditotal, rata-rata pekerja absen sebanyak empat hari setiap tahunnya. Hal ini menimbulkan kerugian 600 juta jam kerja yang hilang di seluruh wilayah Uni Eropa. Stres kerja diketahui menyebabkan berbagai permasalahan kesehatan kerja. Kemajuan dan perkembangan teknologi memperlambat kemampuan manusia untuk mempertahankan produktivitas sehingga menjadi lebih rentan terkena stres kerja (*National Safety Council*, 1994). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh NIOSH, ditemukan fakta bahwa 25% responden survey melaporkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh responden merupakan satu-satunya sumber stres terbesar (Arden, 2002).

2.3.1 Pendekatan Konsep Stres Kerja

Terdapat tiga jenis pendekatan untuk menjelaskan stres dari berbagai sudut pandang keilmuan. Ketiga pendekatan tersebut meliputi pendekatan *engineering*, pendekatan fisiologis, dan pendekatan psikologis. Stres kerja dilihat dari sudut

⁹ Tom Cox, Amanda Griffiths, dan Eusobio Rial-Gonzales, *Research on Work-Related Stress* (Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2000), hlm.27.

pandang *engineering* merupakan karakteristik berbahaya dari lingkungan pekerjaan dan disebut sebagai variabel independen dari lingkungan pekerjaan yang berpengaruh terhadap status kesehatan dan kejadian penyakit¹⁰. Menurut pendekatan ini, stres kerja merupakan penghasil *strain* yang bersifat reversibel maupun ireversibel dan bersifat merusak. Pendekatan fisiologis mendefinisikan stres sebagai kondisi yang termanifestasikan oleh beberapa sindrom spesifik yang membentuk berbagai perubahan non spesifik di dalam sistem biologis manusia (Selye, 1956 dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Menurut pendekatan ini, kejadian stres terbagi ke dalam tiga tahapan fisiologis, yakni tahap *alarm*, *resistance*, dan *exhaustion*. Tahap *alarm* merupakan tahap aktivasi sistem *sympathetic-adrenal medullary*. Tahap *resistance* merupakan tahap aktivasi *adrenal-cortical*. Sedangkan tahap *exhaustion* merupakan reaktivasi akhir dari sistem *sympathetic-adrenal medullary*.

Pendekatan ketiga, yakni pendekatan psikologis melihat stres sebagai interaksi yang dinamis antara seorang pekerja dengan lingkungan kerjanya¹¹. Pendekatan ini melihat bahwa stres dapat muncul sebagai akibat dari adanya ketidaksesuaian antara pekerja dengan lingkungan kerja serta dinilai sebagai proses kognitif dan reaksi emosional yang mendorong berbagai interaksi tersebut. Berbagai variasi di dalam pendekatan psikologis mendominasi berbagai teori stres kontemporer. Menurut pendekatan psikologis, stres kerja dapat dilihat menjadi dua bentuk, yakni suatu interaksi dan suatu transaksi. Interaksi yang dimaksud merupakan interaksi antara pekerja dengan lingkungan pekerjaannya yang disokong oleh mekanisme psikologis pada interaksi tersebut. Sedangkan stres sebagai transaksi dilihat sebagai penilaian kognitif dan kemampuan seseorang dalam mengatasi stres (*coping*).

2.4 Model Stres Kerja

Terdapat berbagai model yang menjelaskan lebih detail mengenai kejadian stres kerja. Dua model utama yang sering menjadi referensi pada pembahasan stres kerja adalah *person-environment fit* dan *demand-control* model. Kedua

¹⁰ *Ibid.*, hlm.32

¹¹ *Ibid.*, hlm.35

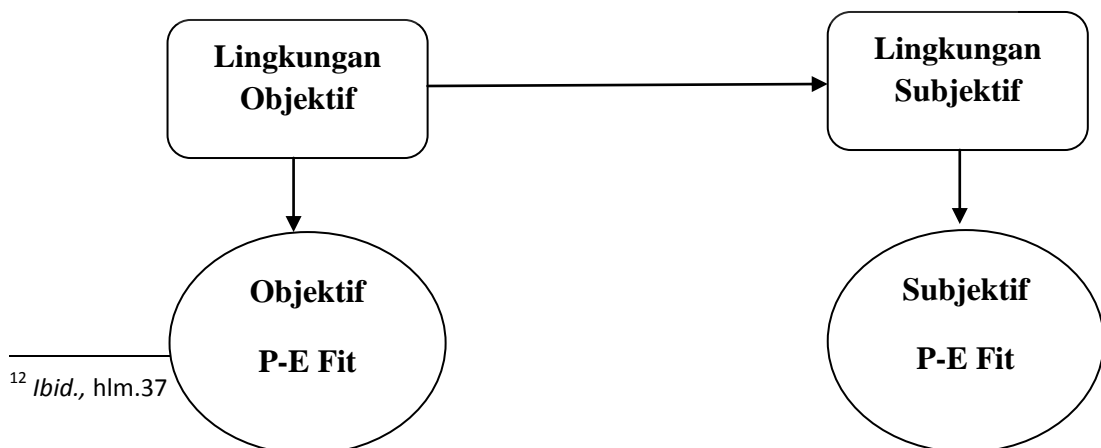
model ini menjelaskan stres sebagai sebuah interaksi. Selain kedua model tersebut masih terdapat beberapa model lainnya. Berikut penjelasan mengenai model-model tersebut.

2.4.1 Person-Environment Fit (P-E Fit)

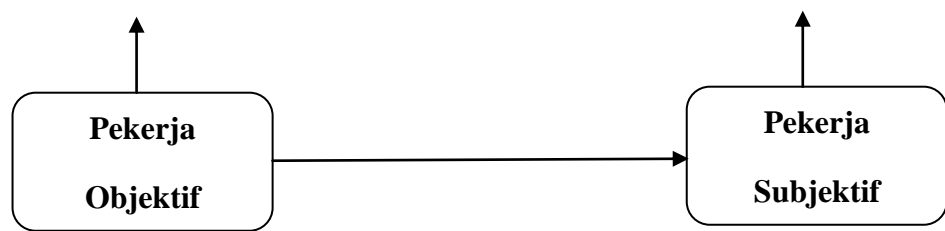
Model ini diperkenalkan oleh French, Caplan, dan van Harrison (1982)¹². Kesesuaian antara pekerja dengan lingkungan pekerjaan menjadi fokus dari model ini. Model ini dibangun atas dua aspek dasar yang teridentifikasi:

1. Seberapa besar sikap dan kemampuan seorang pekerja dalam melakukan tuntutan tugas pekerjaannya.
2. Seberapa besar lingkungan pekerjaan memenuhi kebutuhan pekerja dan seberapa besar lingkungan pekerjaan dapat sesuai dengan pengetahuan serta skill yang dimiliki pekerja.

Terdapat dua perbedaan mendasar pada model P-E Fit ini. Pertama antara realitas objektif lingkungan dengan persepsi subjektif pekerja. Kedua antara variabel lingkungan (E) dengan variabel individu pekerja (P). Melalui konfigurasi P-E Fit ini, dapat diketahui ketidaksesuaian dapat terjadi melalui berbagai cara. Sebagai contoh, jika terdapat dua faktor pada variabel lingkungan dan terdapat pula dua faktor pada variabel individu pekerja, diketahui ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaan dapat terjadi melalui empat cara (2 x 2) yang berbeda. Berdasarkan model ini, dapat diketahui ketidaksesuaian dapat dipicu oleh kedua faktor, pekerja dan pekerjaan. Bagaimana pekerja melihat pekerjaannya menjadi fokus pada model ini.



¹² *Ibid.*, hlm.37



Gambar 2.1 Person-Environment Fit (P-E Fit)

Sumber: Kahn (1981)

2.4.2 Demand-Control Model

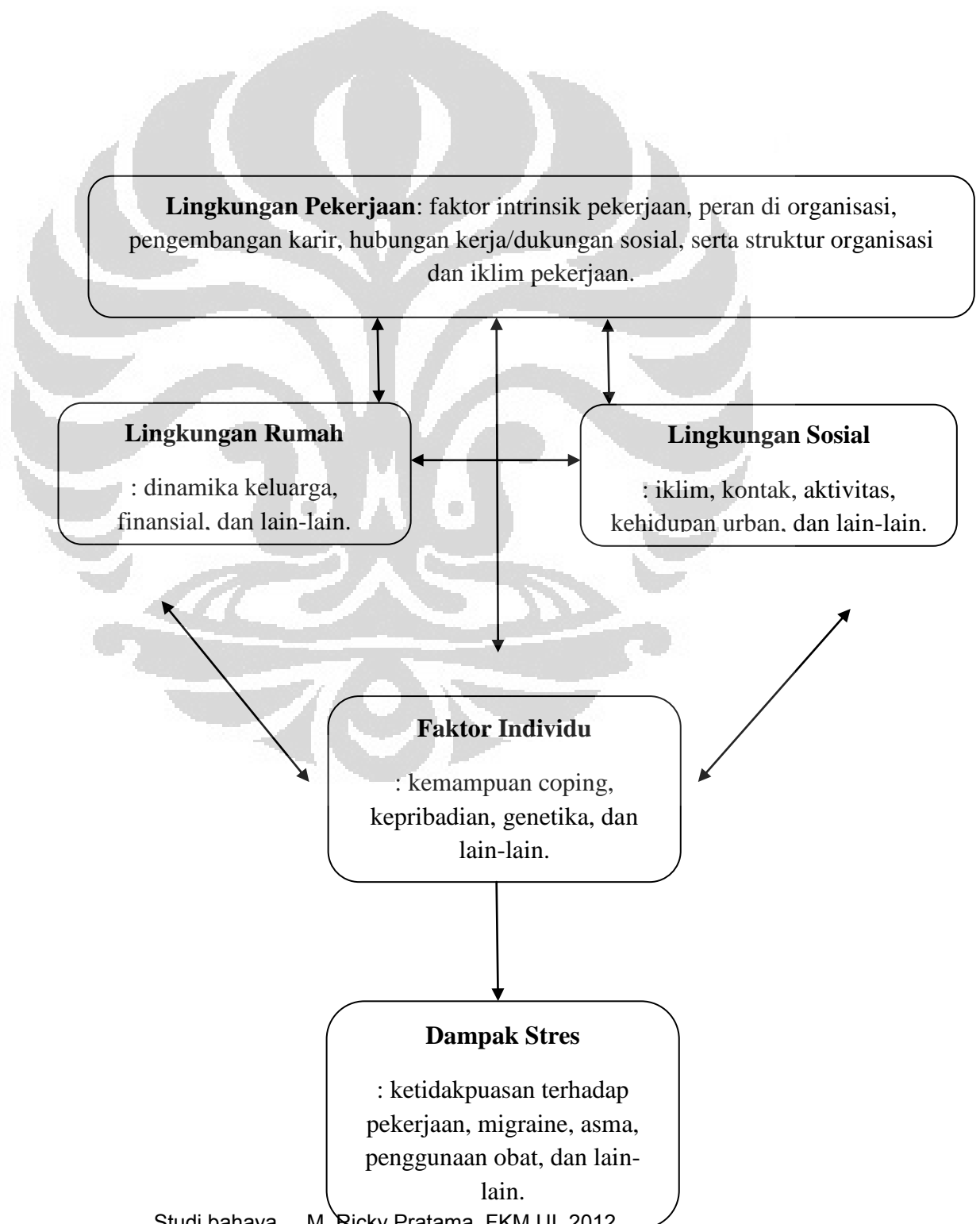
Model ini diperkenalkan oleh Karasek (1979)¹³. Berbeda dengan P-E Fit, Demand-Control Model melihat kemungkinan bahwa karakteristik pekerjaan tidak secara linear berhubungan dengan kesehatan pekerja dan karakteristik tersebut berkombinasi secara interaktif dalam hubungannya pada pekerjaan. Model ini menekankan adanya rendahnya kebebasan pekerja dalam memutuskan (*low decision latitude*) dan tingginya tuntutan pekerjaan (*high job demands*). Pekerja dengan dua kondisi ini memiliki status kesehatan yang rendah dan kepuasan yang rendah pula terhadap pekerjaannya. Model ini mendapat kritik karena dianggap terlalu sederhana dan menghiraukan adanya faktor lain yang juga berpengaruh. Johnson (1989; 1991)¹⁴ menambahkan adanya dimensi ketiga pada model ini yaitu dukungan sosial (*social support*). Dukungan sosial memainkan peran yang cukup penting dalam manajemen stres kerja. Dukungan sosial dilihat sebagai interaksi yang dapat diperoleh oleh sesama pekerja maupun antara atasan dengan pekerja.

2.4.3 Model Lain

¹³ Dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000)

¹⁴ Dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000)

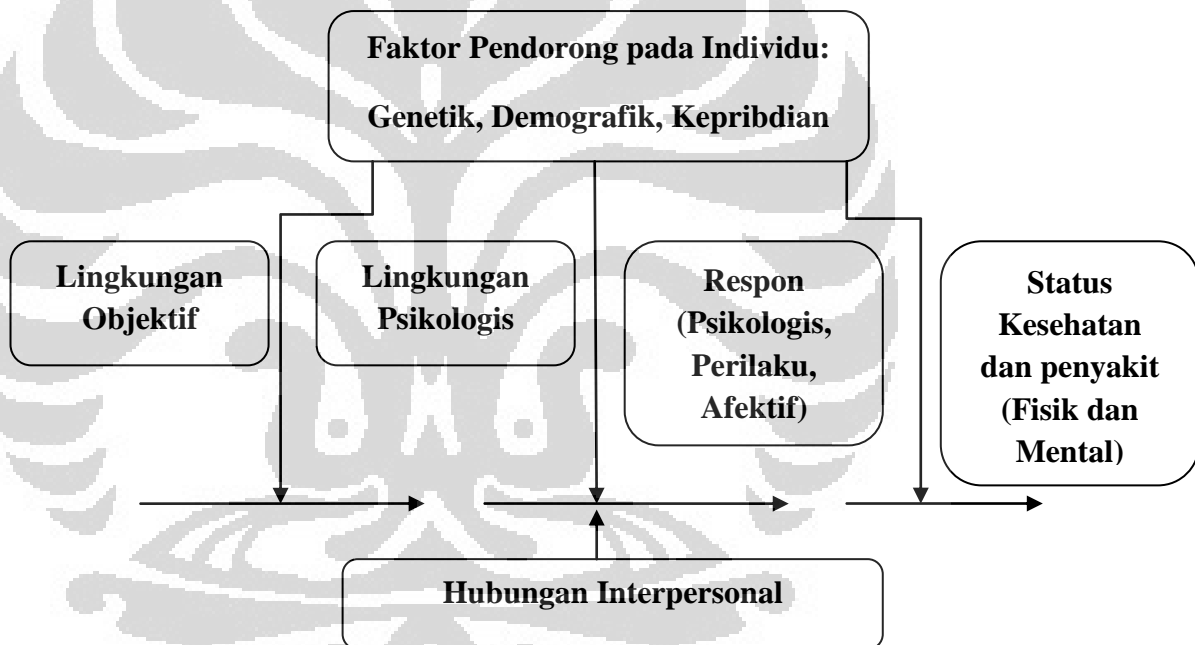
Selain P-E Fit dan Demand-Control Model, terdapat pula beberapa model stres kerja lainnya. Salah satunya adalah model yang dikembangkan Cooper dan Davidson (1987).



Gambar 2.2 Model Stres Kerja menurut Cooper dan Davidson

Sumber: Cooper & Davidson (1987)

Selain itu, terdapat pula model ISR Model¹⁵ yang dikembangkan oleh French dan Kahn (1962)¹⁶.



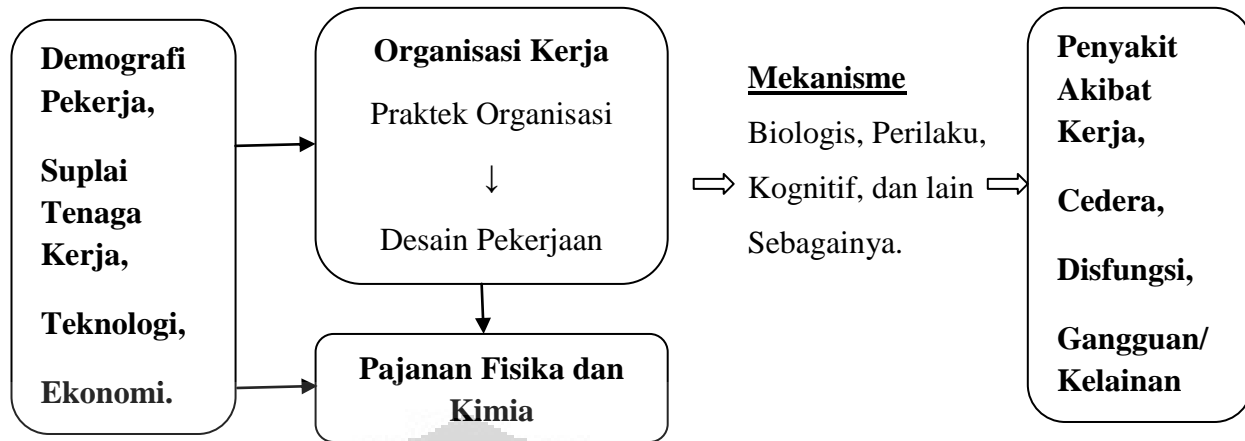
Gambar 2.3 ISR Model

Sumber: Kahn (1981)

NIOSH (2002) juga merilis model stres kerja dalam laporannya *The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People*.

¹⁵ ISR (Institute for Social Research) of the University of Michigan merupakan institut dikembangkannya model French dan Kahn tersebut.

¹⁶ Dalam Kahn (1981)



Gambar 2.4 Model Stres Kerja menurut NIOSH
Sumber: NIOSH (2002)

2.5 Efek Stres Kerja

Stres kerja memiliki berbagai efek yang merugikan bagi pekerja dan pelaku industri. Efek tersebut mempengaruhi performa kerja, status kesehatan, bahkan hingga angka kejadian kecelakaan di tempat kerja. Hawari (2001) menyebutkan bahwa 44% pegawai kantor di Amerika Serikat mengalami stres dengan menunjukkan perubahan emosi dan perilaku yang mengakibatkan produktivitas kerja yang menurun, kehilangan jam kerja, peningkatan absensi, dan peningkatan biaya perawatan.

Selain itu, stres kerja juga diketahui memicu berbagai permasalahan kesehatan pada pekerja. O'Hanlon (1987) menyebutkan terdapat gangguan pada fungsi kardiovaskular, lokomotor, sistem syaraf pusat, dan pencernaan akibat adanya kejadian stres kerja. Menurut *European Working Conditions Survey* (2005), stres kerja berkorelasi dengan penyakit akibat kerja, seperti *low back pain*, *musculo-skeletal disorders*, nyeri pada *neck-shoulder-arm-wrist-hand*, dan berbagai penyakit kardiovaskuler. Stres kerja yang dipicu oleh adanya pengangguran juga memiliki dampak terhadap kesehatan pekerja. Berdasarkan penelitian Brenner (1979) dalam Hawari (2001), diketahui bahwa setiap peningkatan sebesar 1% jumlah pengangguran di Amerika Serikat terjadi peningkatan kematian akibat penyakit jantung dan pembuluh darah sebesar 1,9%, kematian akibat bunuh diri naik sebesar 4,1%, jumlah pasien baru laki-laki yang dirawat di Rumah Sakit Jiwa naik 4,3%, dan terjadi pula peningkatan untuk pasien baru perempuan sebesar 2,3%.

Kalimo dan Mejman (1987) menyebutkan beberapa hal yang terjadi akibat kegagalan suatu coping stres. Antara lain simpton psikologis berupa keluhan psikosomatik, ketidakpuasan terhadap hidup yang dijalankan, kehilangan harga diri, dan depresi. Selain itu, kegagalan seorang pekerja dalam mengatasi stres di tempat kerja juga mengakibatkan "*burn out*" syndrome dengan gejala berupa kelelahan emosional dan atau fisik, penurunan produktivitas dalam bekerja, dan *overdepersonalization*. Dampak lain yang timbul berupa merokok, penyimpangan diet, alkoholisme, penurunan performa kerja, serta absenteisme dan *turn over*.

Stres kerja juga memiliki kontribusi dalam kejadian kecelakaan kerja. Berdasarkan penelitian Sharan (2012), diketahui bahwa dalam kondisi kerja di bawah tekanan berpotensi menimbulkan stres, terjadi peningkatan kemungkinan (*probability*) terjadinya kecelakaan kerja. Seperti yang sudah diketahui, stres kerja menimbulkan dampak fisiologis seperti gangguan pada sistem kardiovaskular, sistem pencernaan, imunitas, dan skeletal-muskular. Stres kerja dapat menjadi penyebab tidak langsung (*immediate cause*) apabila penyebab langsung yang teridentifikasi dalam suatu kecelakaan kerja diketahui merupakan salah satu dampak yang timbul akibat stres kerja.

2.6 Pengukuran Stres Kerja

Pengukuran terhadap stres pada pekerja harus berdasarkan pada pelaporan langsung pekerja yang terfokus pada proses penilaian dan pengalaman emosional terhadap stres (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Pengukuran ini dapat mempertimbangkan beberapa aspek, di antaranya persepsi pekerja terhadap pekerjaan yang dibebankan, kemampuan pekerja untuk mengatasi beban pekerjaan tersebut, kebutuhan pekerja dan seberapa besar pekerjaan memenuhi kebutuhan tersebut, otonomi yang dimiliki pekerja, dan dukungan sosial yang diperoleh pekerja di tempat kerja. Aspek-aspek tersebut dapat dinilai dan dikategorikan berdasarkan frekuensi, durasi, maupun level. Secara teknis, pengukuran terhadap stres kerja dapat dilakukan dengan menggunakan metode survei, pengisian kuesioner pada sampel populasi, maupun wawancara mendalam. Hasil kualitatif yang ditemukan biasanya diolah menjadi kuantitatif dengan menggunakan metode triangulasi data. Hal ini

2.7 Penanggulangan Stres Kerja

Manajemen di suatu perusahaan perlu mengadakan program penanggulangan stres kerja, terlebih apabila angka kejadian stres kerja terhitung tinggi atau memiliki potensi tinggi untuk kejadian stres kerja. Secara prinsip, terdapat tiga strategi yang telah diadaptasi oleh perusahaan-perusahaan yang memiliki program penanggulangan stres kerja yakni preventif, *timely reaction*, dan rehabilitasi (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Penanggulangan stres kerja yang bersifat preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya stres kerja. Cara yang digunakan dengan memberikan pelatihan pada pekerja sehingga pekerja memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai dalam mengatasi stres. Berbeda dengan strategi preventif, strategi *timely reaction* digunakan hanya untuk manajemen dan pembuat kebijakan dengan tujuan agar manajer dan *decision maker* lain memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah yang ada. Pertimbangan pada strategi ini adalah karena pihak manajemen memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan peran yang lebih signifikan terhadap perusahaan dibandingkan dengan pekerja lainnya. Rehabilitasi merupakan strategi yang diterapkan pada pekerja yang sudah menunjukkan adanya keluhan terkait stres. Bentuk yang tersedia antara lain konseling dan memberikan dukungan sosial.

Adapun bentuk intervensi yang dapat dilakukan terdiri atas tiga bentuk, yakni primer, sekunder, dan tersier (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Intervensi primer meliputi pengurangan dan pengendalian stressor yang ada di tempat kerja. Intervensi ini merupakan upaya rekayasa pada desain pekerjaan dan faktor ergonomik. Intervensi sekunder meliputi training yang diberikan kepada pekerja. Training dapat berupa promosi kesehatan atau peningkatan skill pekerja dalam coping stres. Intervensi tersier terfokus pada pendampingan pekerja yang membutuhkan pendampingan atau konseling. Pekerja yang membutuhkan intervensi tersier merupakan pekerja dengan level stres berat yang sudah menunjukkan keluhan atau gejala terkait stres.



BAB 3 KERANGKA KONSEP

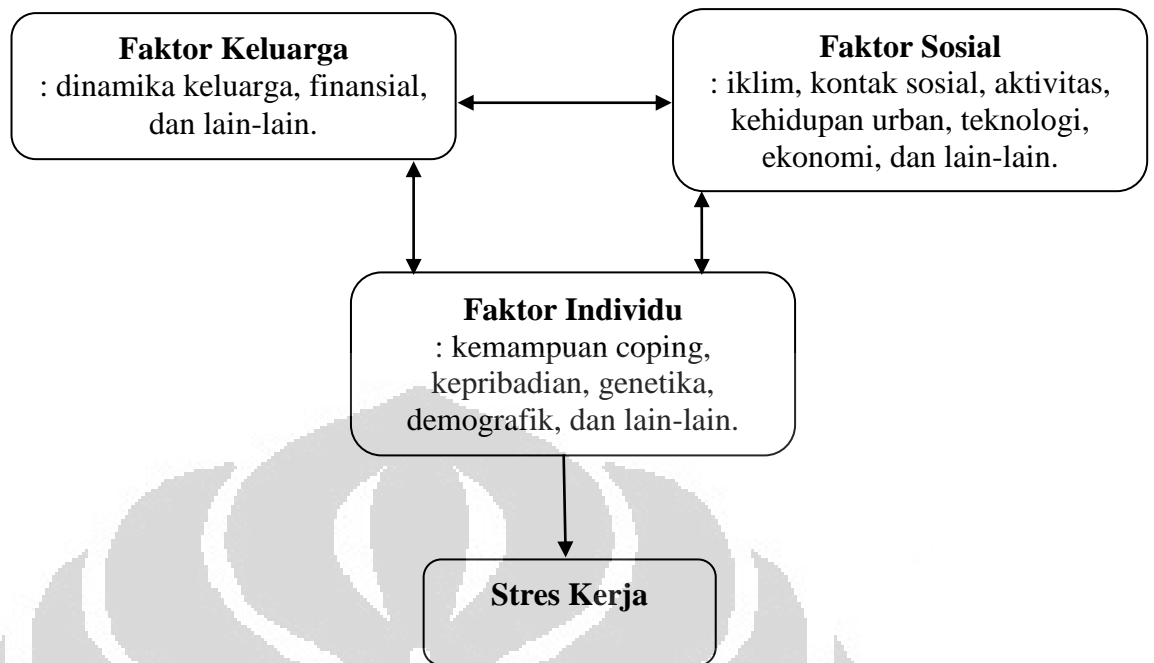
3.1 Kerangka Teori

Faktor Pekerjaan

Content of Work: faktor intrinsik pekerjaan, desain pekerjaan, beban kerja, jadwal kerja, aspek ergonomik, bahaya kerja (paparan kimia dan fisika), dan keselamatan kerja.

Context to Work: peran di organisasi, pengembangan karir, praktek organisasi, dukungan sosial, struktur organisasi, iklim pekerjaan, budaya dan fungsi organisasi, kebebasan memilih, hubungan interpersonal di tempat kerja, kepuasan kerja, dan *home-work interface*.





Gambar 3.1 Kerangka Teori Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja, Modifikasi dari Cooper & Davidson (1987), NIOSH (2002), Kahn (1981), dan Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000)

3.2 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini meliputi:

1. Ada hubungan antara bahaya psikososial *content of work* beban kerja dengan tingkat stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.
2. Ada hubungan antara bahaya psikososial *content of work* bahaya kerja dengan tingkat stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.
3. Ada hubungan antara bahaya psikososial *content of work* keselamatan kerja dengan tingkat stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.
4. Ada hubungan antara bahaya psikososial *context to work* peran di organisasi dengan tingkat stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.

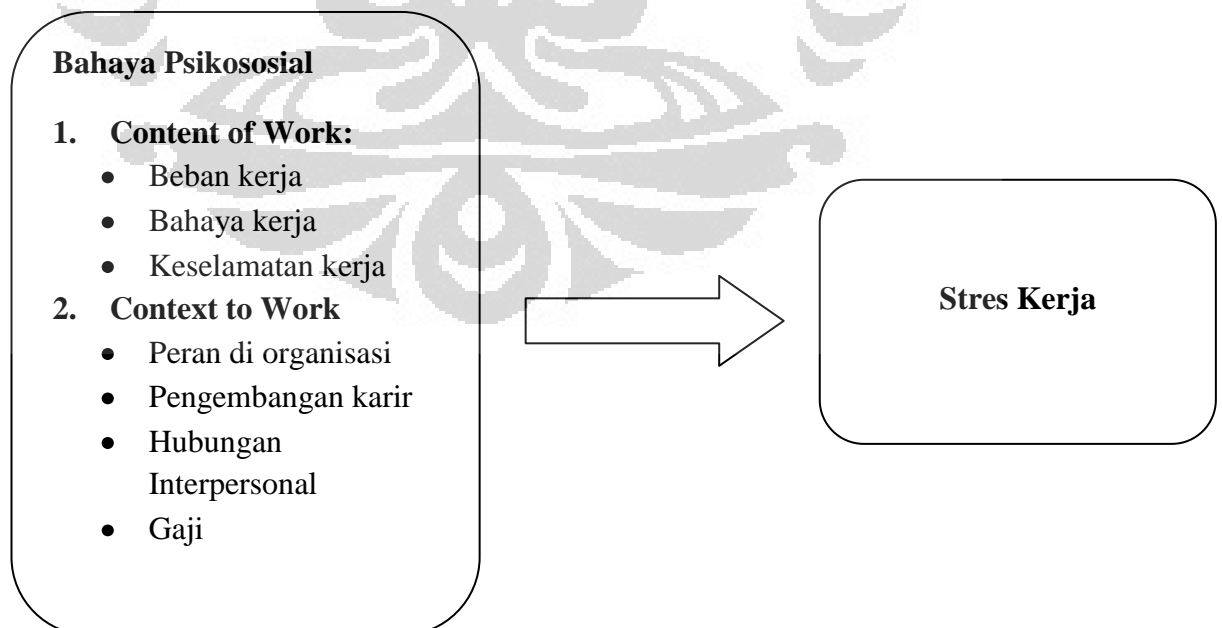
5. Ada hubungan antara bahaya psikososial *context to work* pengembangan karir dengan tingkat stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.
6. Ada hubungan antara bahaya psikososial *context to work* hubungan interpersonal dengan tingkat stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.
7. Ada hubungan antara bahaya psikososial *context to work* kepuasan kerja dengan tingkat stres kerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.

3.3 Kerangka Konsep

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor psikososial berupa *content of work* maupun *context to work*. Variabel *content of work* yang dipilih pada penelitian ini meliputi ergonomik, beban kerja, bahaya kerja, dan keselamatan kerja. Variabel *context to work* yang dipilih pada penelitian ini meliputi peran di organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan kepuasan kerja.

Variabel Independen

Variabel Dependen



Gambar 3.2 Kerangka Konsep Penelitian Faktor Bahaya Psikososial yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja (Studi Bahaya Psikososial terhadap Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012).

3.4 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional dalam Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Hasil Ukur
Beban Kerja	Pandangan subjektif responden terhadap besaran pekerjaan yang dilakukan dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya.	Pengisian kuesioner dan dilengkapi dengan wawancara mendalam (<i>in-depth interview</i>)	• erat, jika skor > Nilai Median Data • ingan, jika skor ≤ Nilai Median Data	Ordinal
Bahaya Kerja	Pandangan subjektif responden terhadap bahaya fisik yang ditemui pekerja selama proses kerja.	Pengisian kuesioner dan dilengkapi dengan wawancara mendalam (<i>in-depth interview</i>)	• erbahaya, jika skor > Nilai Median Data • idak Berbahaya, jika skor ≤ Nilai Median Data	Ordinal
Keselamatan Kerja	Pandangan subjektif responden terhadap	Pengisian kuesioner	• idak Memadai, jika	Ordinal

	ketersediaan fasilitas dan peralatan penunjang keselamatan selama bekerja.	dan dan dilengkapi dengan wawancara mendalam (<i>in-depth interview</i>)	• tidak Memadai, jika skor > Nilai Median Data • Memadai, jika skor ≤ Nilai Median Data	
Peran di Organisasi	Pandangan subjektif responden terhadap peran responden di dalam lingkungan pekerjaan.	Pengisian kuesioner dan dan dilengkapi dengan wawancara mendalam (<i>in-depth interview</i>)	• tidak Memadai, jika skor > Nilai Median Data • Memadai, jika skor ≤ Nilai Median Data	Ordinal
Pengembangan Karir	Pandangan subjektif responden terhadap sistem peningkatan jenjang karir dalam bekerja.	Pengisian kuesioner dan dan dilengkapi dengan wawancara mendalam (<i>in-depth interview</i>)	• tidak Memadai, jika skor > Nilai Median Data • Memadai, jika skor ≤ Nilai Median Data	Ordinal
Hubungan Interpersonal	Pandangan subjektif responden terhadap hubungan interpersonal yang terjadi di lingkungan sosial	Pengisian kuesioner dan dan dilengkapi dengan	• tidak Memadai, jika skor > Nilai Median Data •	Ordinal

	pekerjaan.	wawancara mendalam (<i>in-depth interview</i>)	emadai, jika skor \leq Nilai Median Data	
Gaji	Pandangan subjektif responden terhadap gaji dan fasilitas penunjang kesejahteraan yang didapat.	Pengisian kuesioner dan dilengkapi dengan wawancara mendalam (<i>in-depth interview</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak Puas, jika skor $>$ Nilai Median Data • Puas, jika skor \leq Nilai Median Data 	Ordinal
Stres Kerja	Kondisi psikologis responden yang menggambarkan terdapatnya gangguan pada keseimbangan psikologis akibat berinteraksinya beberapa <i>stressor</i> .	Pengisian kuesioner.	<ul style="list-style-type: none"> • Stres Berat, jika skor 42 – 56 • Stres Sedang, jika skor 28 – 41 • Stres Ringan, jika skor 14 – 27 	Ordinal



BAB 4

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk pada penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Survei dilakukan terhadap seluruh objek yang diteliti, yakni petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Data yang digunakan untuk dibahas adalah data primer yang berasal dari objek penelitian tersebut. Desain penelitian yang digunakan adalah dengan metode survei yang bersifat deskriptif. Metode survei yang bersifat deskriptif tersebut digunakan karena data (baik primer maupun sekunder) dan informasi yang sudah terkumpul akan dipaparkan secara deskriptif. Selain itu, digunakan pula instrumen berupa wawancara mendalam dengan sembilan orang narasumber yang dipilih secara acak. Selanjutnya pemaparan deskriptif tersebut akan dianalisis untuk menjawab berbagai pertanyaan penelitian yang sudah penulis tentukan di awal.

4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2012. Lokasi penelitian berada di Markas Komando Pemadam Kebakaran Kota Depok dan tiga UPT (Unit Pelaksana Teknis) Pemadam Kebakaran Kota Depok yang tersebar di tiga lokasi berbeda, yakni UPT Cimanggis, UPT Bojongsari, dan UPT Cinere.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Sampel yang dipilih adalah seluruh petugas pemadam kebakaran Kota Depok yang berjumlah 62 orang. Namun, dalam pelaksanaan penelitian terdapat enam petugas yang menolak melakukan pengisian kuesioner sehingga kesediaan untuk mengikuti protokol penelitian berupa pengisian kuesioner termasuk ke dalam kriteria eksklusi. Dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 56 orang.

4.4 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan berbentuk skala Likert dengan empat buah alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Kuesioner ini terdiri atas 48 pertanyaan yang mencakup 7 variabel bahaya psikososial dan 14 pertanyaan untuk menentukan tingkat stres responden. Selain itu, terdapat pula 6 pertanyaan mengenai identitas responden. Pertanyaan mengenai tingkat stres dikutip secara langsung dari Swarth (1986) dengan beberapa penyesuaian. Adapun pertanyaan untuk wawancara mendalam dibuat oleh peneliti dengan acuan dari 7 variabel independen yang sudah ditentukan. Jumlah pertanyaan pada wawancara mendalam sebanyak 20 pertanyaan.

4.4.1 Uji Validitas Instrumen Kuesioner

Untuk menguji layak atau tidaknya kuesioner penelitian yang dibuat, penguji melakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas hanya dilakukan pada pertanyaan yang mencakup 7 variabel bahaya psikososial. Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas menggunakan *software* pengolah data

statistik, yakni SPSS Statistics 17.0. Untuk itu, peneliti memasukkan terlebih dahulu data-data hasil penelitian.

Dalam menguji validitas, dilakukan perbandingan antara nilai *r tabel* dengan *r hitung*. Nilai *r tabel* dilihat dengan tabel *r*, dengan menggunakan $df = n - 2$. Dengan jumlah responden (*n*) sebesar 56, didapat *df* sebesar 54. Pada tingkat kemaknaan 5%, didapat angka *r tabel* sebesar 0,2586. Nilai *r hitung* didapat dari kolom *corrected item-total correlation*. Hasil perbandingan yang didapat akan diputuskan melalui ketentuan apabila $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen Kuesioner

Setelah semua pernyataan dinyatakan valid, analisis selanjutnya dilakukan uji reliabilitas melalui perbandingan nilai *r tabel* dengan *r hasil*. Perbandingan dilakukan melalui perbandingan dengan ketentuan $\text{nilai } \alpha > r_{\text{tabel}}$ yang berarti pernyataan tersebut reliabel. Guilford dan Frutcher (1978) dalam Dewi (2007) menyatakan bahwa *nilai alpha* (koefisien nilai reliabilitas) terendah yang dapat diterima adalah 0,7.

4.5 Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yang merupakan hasil dari pengisian kuesioner yang telah disebar kepada seluruh responden serta wawancara mendalam dengan beberapa orang narasumber yang merupakan petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Data sekunder yang digunakan berasal dari dokumentasi data internal Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. Data sekunder yang digunakan meliputi profil Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok, data kebakaran Kota Depok, deskripsi kerja petugas, proses kerja yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok, dan data terkait waktu kerja serta sistem *shift* yang digunakan oleh petugas.

4.6 Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini mencakup beberapa proses:

1. *Coding*

Coding merupakan proses pemberian nilai terhadap jawaban responden dengan tujuan untuk mempermudah pemaknaan terhadap jawaban dan pengkategorisasian jawaban. Coding dilakukan untuk mempermudah analisis data.

2. *Editing*

Proses editing dilakukan sebelum data dimasukkan. Editing bertujuan untuk memeriksa kembali kuesioner responden jika ditemukan kuesioner yang memiliki jawaban tidak lengkap sehingga mencegah terjadinya *drop out* kuesioner.

3. *Entry*

Entry data dilakukan setelah proses editing dan coding selesai. Entry data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak yang sesuai untuk proses *input* data, yakni EpiData.

4. *Cleaning*

Proses cleaning dilakukan setelah entry data selesai dilakukan. Cleaning dilakukan untuk memastikan tidak adanya kesalahan data pada proses sebelumnya. Cleaning juga dilakukan untuk mencegah terjadinya kesalahan interpretasi data.

4.7 Analisis Data

Setelah semua data selesai diolah pada proses cleaning, selanjutnya data akan dianalisis. Analisis data pada penelitian ini mencakup analisis univariat dan bivariat.

4.7.1 Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi seluruh variabel dependen dan independen. Selain itu, analisis univariat juga dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden yang ada pada kuesioner. Analisis univariat merupakan frekuensi kejadian berbentuk persentase untuk data kategorik. Variabel dependen berupa stres kerja dikategorikan menjadi tiga kategori, sedangkan seluruh variabel independen berupa bahaya psikososial di

tempat kerja dikategorikan menjadi dua kategori. Analisis univariat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

4.7.2 Analisis Bivariat

Setelah selesai melakukan analisis univariat, penelitian ini juga melakukan analisis bivariat. Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel dependen dengan seluruh variabel independen. Variabel dependen berupa stres kerja yang pada analisis univariat dikategorikan menjadi tiga variabel, pada analisis bivariat dikategorikan menjadi dua variabel. Uji statistik yang digunakan adalah uji analisis korelasi. Uji ini digunakan untuk menguji hubungan kekuatan variabel dependen dan independen yang bersifat numerik. Jika hasil uji statistik menghasilkan nilai $p < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel dependen dengan variabel independen. Melalui uji ini, diketahui pula adanya kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui nilai r yang didapat. Jika r berada pada rentang 0,00-0,25 maka kekuatan hubungan yang didapat merupakan hubungan yang lemah atau tidak adanya hubungan. Jika rentang yang didapat 0,26-0,50 kekuatan hubungannya sedang. Jika rentang yang didapat 0,51-0,75 kekuatan hubungannya cukup kuat. Jika rentang yang didapat 0,76-1,00 kekuatan hubungannya sangat kuat atau sempurna. Selain itu, didapat pula pola hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui nilai r yang bertanda (+) atau (-). Jika pola hubungannya (+), didapat kesimpulan bahwa nilai variabel dependen memiliki hubungan linier positif dengan variabel independen. Adapun jika pola hubungannya (-), didapat kesimpulan bahwa nilai variabel dependen memiliki hubungan linier negatif dengan variabel independen.



BAB 5

GAMBARAN UMUM PEMADAM KEBAKARAN KOTA DEPOK

Sebagai sebuah unit khusus pemadaman kebakaran, petugas pemadam kebakaran Kota Depok berada di bawah satu dinas khusus, yakni Dinas Pemadam Kebakaran. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok merupakan unit penanggulangan kebakaran untuk wilayah Kota Depok. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok terletak di kawasan Grand Depok City, tepatnya di Jalan Boulevard Grand Depok City. Selain berfungsi sebagai pusat administrasi kedinasan, kantor dinas juga digunakan sebagai Markas Komando (Mako) unit penanggulangan kebakaran Kota Depok. Selain itu, unit penanggulangan kebakaran Kota Depok juga memiliki tiga Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang terletak di tiga kecamatan, yakni UPT Cimanggis, UPT Cinere, dan UPT Bojong Sari. Unit penanggulangan kebakaran ialah unit kerja yang dibentuk dan ditugasi untuk menangani masalah penanggulangan kebakaran di tempat kerja yang meliputi kegiatan administrasi, identifikasi sumber-sumber bahaya, pemeriksaan,

pemeliharaan dan perbaikan sistem proteksi kebakaran¹⁷. Penanggulangan kebakaran itu sendiri berarti segala upaya untuk mencegah timbulnya kebakaran dengan berbagai upaya pengendalian setiap perwujudan energi, pengadaan sarana proteksi kebakaran dan sarana penyelamatan serta pembentukan organisasi tanggap darurat untuk memberantas kebakaran¹⁸.

5.1 Visi dan Misi

Berikut visi dan misi dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok.

Visi:

Menuju Kota Depok Yang Aman dari Kebakaran dan Bencana Lainnya.

Misi:

1. Mewujudkan pelayanan publik dan kemandirian masyarakat secara profesional dalam mencegah terjadinya bahaya kebakaran dan bencana lainnya
2. Meningkatkan kinerja organisasi yang menyangkut aspek pencegahan, penanggulangan dan pengendalian kebakaran dan bencana lainnya sesuai dengan standard pelayanan minimal.

5.2 Tugas dan Fungsi Pemadam Kebakaran

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.KEP.186/MEN/1999 Tentang Unit Penanggulangan Kebakaran Di Tempat Kerja, diketahui bahwa pemadam kebakaran memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan melaporkan tentang adanya faktor yang dapat menimbulkan bahaya kebakaran.
2. Memadamkan kebakaran.
3. Mengarahkan evakuasi orang dan barang.

¹⁷ Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.KEP.186/MEN/1999 Tentang Unit Penanggulangan Kebakaran Di Tempat Kerja

¹⁸ Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.KEP.186/MEN/1999 Tentang Unit Penanggulangan Kebakaran Di Tempat Kerja

4. Mengadakan koordinasi dengan instansi terkait.
5. Mengamankan lokasi kebakaran.
6. Melakukan pemeliharaan sarana proteksi kebakaran.
7. Memberikan penyuluhan tentang penanggulangan kebakaran pada tahap awal.
8. Membantu menyusun buku rencana tanggap darurat kebakaran.
9. Memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan.
10. Mengamankan lokasi tempat kerja.
11. Melakukan koordinasi seluruh petugas peran kebakaran

5.3 Prosedur Tetap Pemadam Kebakaran

Di dalam bekerja, Dinas Pemadam Kebakaran memiliki suatu panduan kerja berupa standar operasional prosedur (SOP) yang didasari oleh peraturan yang digunakan. SOP ini berlaku tidak hanya untuk petugas pemadam kebakaran saja, tetapi juga dinas secara keseluruhan. Berdasarkan Keputusan Walikota Depok nomor 11 tahun 2009 tentang Standar Operasional Prosedur/ Prosedur Tetap Koordinasi Instansional Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran, prosedur pemadaman kebakaran terbagi menjadi tiga, yakni sebelum terjadinya kebakaran (pra kebakaran), saat terjadinya kebakaran, dan setelah terjadinya kebakaran (pasca kebakaran).

5.3.1 Pra Kebakaran

1. Secara aktif memberikan penyuluhan dan bimbingan tentang pencegahan kebakaran kepada instansi – instansi pemerintah, swasta dan masyarakat.
2. Mengadakan pemeriksaan berkala dan sewaktu – waktu terhadap kesiagaan dan kehandalan sistem proteksi kebakaran pada bangunan meliputi peralatan proteksi kebakaran, sarana keselamatan jiwa, aksesibilitas kendaraan dan petugas pemadam kebakaran serta penerapan manajemen sistem keselamatan terhadap bahaya kebakaran.
3. Memberikan rekomendasi dalam rangka pemberian Izin-izin bangunan terkait dengan aspek keselamatan terhadap bahaya kebakaran melalui

pemeriksaan rancangan dan pengawasan pelaksanaan sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Menyiapkan, menyusun dan merevisi peraturan-peraturan teknis termasuk Peraturan Daerah (Perda) pencegahan dan penanggulangan terhadap bahaya kebakaran termasuk penerapan sanksi hukum dalam pemberlakuannya.
5. Melakukan pendataan terhadap bangunan-bangunan vital, gedung tinggi dan bangunan-bangunan fasilitas umum dan sosial termasuk kawasan padat huni, kawasan cagar budaya terkait dengan aspek keselamatan terhadap kebakaran.
6. Melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap tata cara penyimpanan dan penggunaan serta pengangkutan barang mudah terbakar dan bahan-bahan berbahaya (B3) sesuai ketentuan yang berlaku.
7. Melakukan kegiatan penerapan rencana pra kebakaran (*pre fire planning*) secara berkesinambungan dalam rangka kesiagaan menghadapi kebakaran.
8. Melakukan pembinaan kedalam menyangkut sumber daya manusia, peralatan, sistem dan prosedur layanan, peningkatan Unit Pelaksana Teknis pemadam kebakaran dalam rangka mempersingkat waktu tanggap (*response time*) termasuk pemeliharaan infrastruktur pendukung operasi penanggulangan kebakaran melalui kerjasama dengan instansi terkait lainnya.
9. Mempersiapkan, menyusun dan menerapkan Rencana Induk Kebakaran (RIK) dalam angka peningkatan upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran secara menyeluruh.
10. Melakukan kegiatan penegakan hukum terhadap pelanggaran peraturan pencegahan dan penanggulangan kebakaran melalui kerjasama dengan instansi terkait.
11. Melakukan kerjasama dengan wilayah perbatasan (Mutual Aid) dalam penanggulangan kebakaran dan bencana lainnya.
12. Merintis / mendorong kearah terbentuknya sistem ketahanan lingkungan masyarakat (SKLK) terhadap bahaya kebakaran dan bencana umum (perkotaan) lainnya.

13. Melaksanakan kegiatan penyuluhan menyangkut pencegahan dan penanggulangan kebakaran dan bencana lainnya lintas wilayah.
14. Melakukan pembinaan teknis kepada masyarakat dalam rangka peningkatan pemberdayaan masyarakat dalam upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran termasuk dalam hal ini membina dan mengkoordinasi satlakar / balakar.
15. Melakukan kerjasama dengan instansi / lembaga terkait dan Daerah lain dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran dan bencana lainnya.
16. Melakukan pendataan dan inventarisasi terhadap infrastruktur pendukung seperti sumber-sumber air, hydrant kota, sistem komunikasi keadaan darurat, jalan-jalan lingkungan, ruang-ruang terbuka hijau dan pos-pos pemadam kebakaran yang tersedia dalam rangka efektivitas pemadaman dan penyelamatan apabila terjadi kebakaran dan bencana umum lainnya.
17. Bekerja sama dengan instansi lain seperti Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air, Dinas Kebersihan dan Pertamanan, PDAM, PLN dan PT. TELKOM dalam hal perencanaan, pembangunan, pemeliharaan dan pengembangan infrastruktur pendukung.
18. Mempersiapkan, menyusun dan menerapkan Rencana Induk Kebakaran (RIK) dalam angka peningkatan upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran secara menyeluruh.
19. Melakukan perkiraan keadaan menyangkut kemungkinan timbulnya kebakaran dengan mengingat musim, kondisi cuaca, potensi konflik sosial, kondisi sosial politik, dan lain lain disamping melakukan penyelidikan dan atau patroli pengawasan secara terus menerus.
20. Memberikan penyuluhan dengan tujuan menggalakkan peran serta (*partisipasi*) masyarakat untuk melaporkan tentang adanya kejadian kebakaran.
21. Melakukan pengecekan terhadap bangunan – bangunan tertentu mengenai pemasangan sistem alarm kebakaran otomatis yang dihubungkan dengan Dinas Pemadam Kebakaran.
22. Menjaga dan mengusahakan agar Nomor Telepon Khusus ”113” dan Nomor Telepon Dinas Pemadam Kebakaran yang lain agar selalu dalam

keadaan/ kondisi siap digunakan untuk memudahkan pengiriman berita kebakaran.

23. Mengetahui ciri – ciri medan dan cuaca untuk menetapkan pendeteksian kejadian kebakaran.

5.3.2 Saat Kebakaran

1. Mengecek / meneliti kebenaran berita kebakaran baik dari warga masyarakat maupun Instansi lain melalui Kepolisian, Pimpinan Wilayah dan Ormas.
2. Segera menghubungi PLN, Kepolisian, PDAM, dan Instansi-instansi yang berkepentingan jika sewaktu – waktu terjadi kebakaran.
3. Mengadakan hubungan komunikasi terus menerus baik dengan telepon, radio telepon maupun caraka.
4. Mengusahakan menempatkan radio komunikasi yang sama frekuensinya pada Instansi – instansi yang erat hubungannya dengan tugas – tugas Dinas Pemadam Kebakaran.
5. Menyiagakan alat – alat Komunikasi posko wilayah, pos terdepan, yang selalu dalam keadaan bertugas (on) dan mengadakan monitoring terus menerus.
6. Menyebarkan nomor telepon khusus yang mudah diingat pada seluruh warga masyarakat untuk menyampaikan laporan segera untuk keperluan darurat lainnya.
7. Setelah menerima berita kejadian kebakaran segera meneruskan pemberitaan tersebut kepada Piket Jaga, UPT Pemadam Kebakaran terdekat, Komando Pengendalian Operasional (Pos Ko Dal Op) Dinas, PLN, Polres, Polsek/ TNI atau Komandan Markas Wilayah sesuai dengan obyek dan tingkat besarnya kebakaran.
8. Kepala Regu Pemadam Kebakaran segera memberangkatkan mobil unitnya ke lokasi kebakaran, baik melalui instruksi Pimpinan komandan pleton, melihat sendiri atau setelah mendapat laporan dari masyarakat.

9. Pusat Pengendalian Operasional Wilayah memberikan informasi tentang jalan pintas menuju lokasi kebakaran, sumber air, formasi unit, obyek vital, bangunan rawan, bahan berbahaya di sekitar lokasi kebakaran baik kepada Pimpinan Mobil Unit Dinas Pemadam Kebakaran maupun kepada Pos Komando Taktis (POSKOTIS).
10. Poskotis melaporkan kepada Posko Dal Op Dinas mengenai saat tibanya mobil unit di lokasi kebakaran, situasi kebakaran dan perkembangannya serta jumlah mobil unit yang dikerahkan.
11. Kepala Regu / Pasukan pemadam kebakaran dibawah Komando Insiden Commander/Danton melakukan operasi pemadaman kebakaran di lapangan dengan mempertimbangkan pola ofensif (*menyerang*) atau defensif (*bertahan*) sesuai dengan kondisi di lapangan termasuk logistik peralatan.
12. Bersama TNI, Polres, Polsek dan anggota Perlindungan Masyarakat mengisolir daerah kebakaran, memberikan pertolongan pertama kepada kecelakaan dan mengungsikan (*evakuasi*) warga masyarakat ke daerah yang cukup aman.
13. Membuat laporan secara lengkap mengenai setiap kejadian kebakaran dan operasi penanggulangannya.
14. Segera mengerahkan mobil – mobil unit pemadam ke lokasi kebakaran baik setelah menerima berita atau melihat sendiri terjadinya kebakaran.
15. Menyampaikan informasi mengenai kejadian kebakaran tersebut kepada Instansi / Pejabat yang berwenang antara lain Walikota, Dinas Koperasi, UMKM dan Pasar, Dinas Perhubungan, Dinas Tata Ruang dan Permukiman, Polres, Polsek, TNI, PLN dan PDAM.
16. Membuat laporan mengenai kejadian kebakaran dan penanggulangannya untuk disampaikan kepada Walikota.
17. Segera mengenali jenis bencana dengan segala aspeknya.

18. Mengerahkan unit mobil dan satuan tugas untuk melakukan penyelamatan dan evakuasi sesuai dengan sifat bencana yang terjadi.
19. Meminta bantuan kepada instansi lain sesuai bidangnya.
20. Memperhatikan, mempelajari, mengamati isyarat – isyarat kalau-kalau ada korban yang terkurung, terisolir, cedera dan lain – lain di tempat bencana, untuk diberikan pertolongan penyelamatan.
21. Mempergunakan alat – alat khusus / alat pelindung, baju tahan api, baju tahan panas, alat pernapasan (*breathing apparatus*), perahu – perahu karet dan lain – lain sesuai dengan sifat bencana.
22. Regu P3K dan pertolongan medis disiapkan untuk pertolongan awal dan kalau perlu meminta bantuan Rumah Sakit Umum Daerah/ Dinas Kesehatan untuk membantu di pos – pos Pertolongan.
23. Melakukan pertolongan pertama terhadap bencana lainnya (banjir, tanah longsor, angin puting beliung, dan lain lain).
24. Membantu evakuasi penduduk dari daerah bahaya ke tempat yang aman dan atau pengungsian sementara.
25. Mencatat sebab-sebab dan latar belakang kejadian bencana untuk evaluasi.
26. Untuk setiap kejadian kebakaran terutama menyangkut kebakaran yang terjadi di permukiman (bangunan, perumahan, industri, serta di kendaraan) wajib dilakukan pencatatan dan pelaporannya.
27. Hal-hal yang dicatat atau dilaporkan antara lain meliputi
:
 - a. Obyek yang terbakar (bangunan, kendaraan, dan lain lain) dan lokasinya.
 - b. Waktu kejadian kebakaran (hari, tanggal, jam).
 - c. Kondisi cuaca (temperatur udara, arah dan kecepatan angin).

- d. Asal pemberitahuan adanya kebakaran (perorangan, lurah, polisi dsb).
 - e. Waktu pemberitahuan (hari, tanggal, jam).
 - f. Armada yang dikerahkan (jumlah mobil unit, personel, peralatan).
 - g. Waktu sampai di lokasi (hari, tanggal, jam).
 - h. Lama pemadaman (menit, jam, hari).
 - i. Jumlah korban jiwa atau luka, lokasi ditemukannya korban.
 - j. Prakiraan kerugian (Rp).
 - k. Prakiraan penyebab kebakaran dan penyebab meluasnya kebakaran.
 - l. Catatan penting lainnya seperti hambatan di lapangan, dsb.
28. Hal-hal yang dilaporkan selanjutnya menjadi masukan bagi penyusunan data dan statistik kebakaran.

5.3.3 Pasca Kebakaran

1. Memberikan saran-saran kepada pemilik / pengelola bangunan dalam aspek perencanaan rehabilitasi bangunan terkait dengan pencegahan terhadap bahaya kebakaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Menyarankan untuk melakukan penelitian atau pengkajian teknis bangunan pasca kebakaran yang dapat dilakukan oleh instansi teknis terkait, asosiasi profesi atau perguruan tinggi.
3. Melakukan upaya pertolongan terhadap korban kebakaran sebagai bagian dari operasi pemadaman kebakaran.
4. Melakukan tindakan pertolongan terhadap korban akibat bencana lainnya termasuk dalam tindakan-tindakan yang bisa mencelakakan diri.
5. Membawa korban ke pos-pos komando taktis untuk dilakukan perawatan dan pertolongan lebih lanjut.

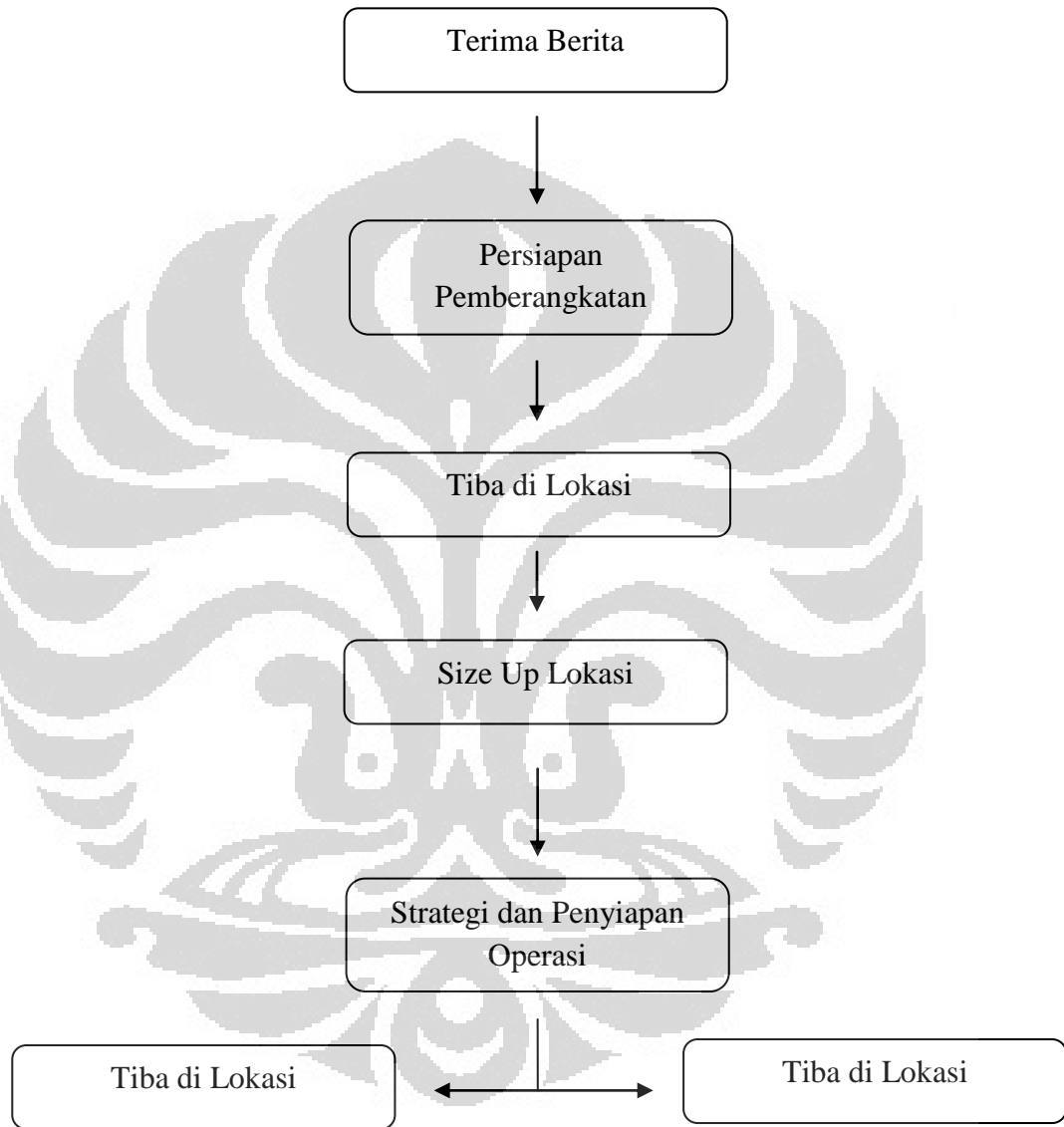
6. Setelah terjadinya kebakaran segera mengumpulkan informasi / keterangan keterangan sebagai kelengkapan data teknis yang dapat membantu kejelasan sebab-sebab kebakaran.
7. Segera menemukan dan mengamankan tempat benda dan bahan penyebab kebakaran.
8. Mencari latar belakang dan motivasi tentang terjadinya kebakaran dengan menitikberatkan kepada segi teknisnya.
9. Bekerjasama dengan pihak Kepolisian / Pusat Laboratorium Forensik (Puslabfor) untuk mendapatkan data hasil penyelidikan yang seteliti mungkin dan bilamana perlu mengadakan pemeriksaan laboratorium serta tugas-tugas lain dimana diperlukan.
10. Menyampaikan hasil penyelidikan kepada Dinas-dinas atau Instansi-instansi yang berkepentingan agar digunakan sebagai tindakan pencegahan selanjutnya dan bilamana perlu diumumkan melalui massa media.
11. Bekerjasama dengan Instansi lain yang ada hubungannya dengan tugas penyelidikan sebab-sebab terjadinya kebakaran.
12. Melakukan pendataan terhadap setiap kejadian kebakaran yang terjadi di wilayah kewenangannya yang pada umumnya menyangkut kebakaran di permukiman.
13. Hal-hal yang didata meliputi obyek yang terbakar, lokasi kebakaran, waktu kejadian, jenis konstruksi terbakar, luas areal terbakar, sebab-sebab kebakaran, respons unit pemadam, lama kebakaran berlangsung, kerugian materi, jumlah korban luka atau meninggal, serta hambatan yang dijumpai petugas pemadam kebakaran di lapangan.
14. Melakukan rekapitulasi data kejadian kebakaran pertahun.
15. Siap memberikan laporan mengenai pendataan tersebut secara berkala kepada instansi Pembina dalam hal ini Dep. Dalam Negeri.

5.4 Tahapan Operasi Pemadaman Kebakaran

Berdasarkan Peraturan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok Nomor 1 tahun 2009 tentang Prosedur Tetap Operasi Penanggulangan Bencana

Kebakaran di Wilayah Kota Depok, berikut bagan alir tahapan operasi pemadaman kebakaran.

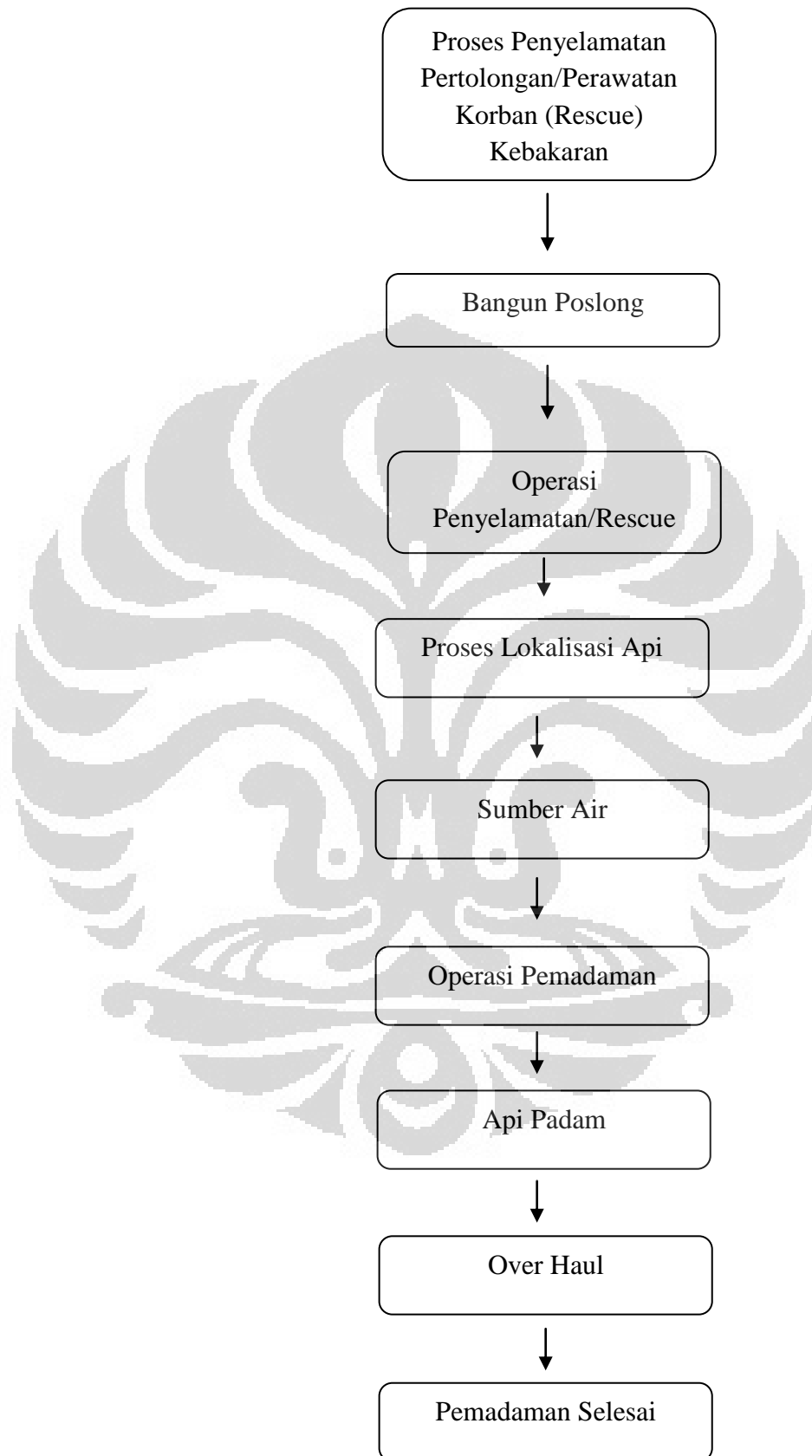
A. Tahap Pemberangkatan Awal (dari Poskotis terdekat)



Gambar 5.1 Alur Pemberangkatan Awal

Sumber: Peraturan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok Nomor 1 tahun 2009

B. Tahap Pemberangkatan Lanjut (dari Poskodaloop Dinas)



Gambar 5.2 Alur Pemberangkatan Lanjut

Sumber: Peraturan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok Nomor 1 tahun 2009

5.5 Sumber Daya Manusia

Berdasarkan data per Mei 2012, jumlah petugas pemadam kebakaran di seluruh Kota Depok sebanyak 62 personil. Ke 62 petugas ini tersebar di empat lokasi berbeda dengan perincian 20 petugas ditempatkan di Markas Komando, 14 petugas di UPT Cimanggis, 14 petugas di UPT Cinere, dan 14 UPT di Bojong Sari. Selain petugas, terdapat juga pejabat struktural dan staf administrasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. Berikut data mengenai struktur organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok beserta dengan uraian kerja masing-masing.

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas adalah penanggung jawab pada operasi penanggulangan bencana kebakaran.

2. Kepala Bidang Pengendalian Operasional Kebakaran

Kepala Bidang Pengendalian Operasional adalah selaku Pengendali Operasional pada operasi penanggulangan bencana kebakaran dan pengendali SOP Koordinasi Instansional serta koordinasi bantuan daerah perbatasan sesuai dengan kesepakatan bersama antar daerah.

3. Kepala Seksi Penanggulangan Kebakaran

Kepala Seksi Penanggulangan Kebakaran adalah selaku Pengendali Teknis pada operasi penanggulangan kebakaran.

4. Kepala Seksi Penyelamatan dan Evakuasi

Kepala Seksi Penyelamatan dan Evaluasi adalah selaku Pengendali Teknis pada operasi penyelamatan dan Evakuasi di lokasi kebakaran.

5. Kepala UPT

Kepala UPT adalah Pimpinan POSKOTIS selaku pengendali Teknis pada operasi pemadaman dan penyelamatan di lokasi kebakaran.

6. Komandan Pleton

Komandan Peleton (Danton) adalah pimpinan lapangan dalam jajaran operasi pemadaman kebakaran atau penyelamatan, yang memimpin 2 sampai 3 regu anggota. Komandan Peleton bertugas mengatur Komandan Regunya sesuai dengan tugas yang diperintahkan oleh Pimpinan yang lebih tinggi.

7. Komandan Regu

Komandan Regu (Danru) adalah pimpinan unit terkecil dalam jajaran operasi pemadaman kebakaran atau penyelamatan, yang memimpin 3 sampai 4 orang anggota. Kepala Regu bertugas mengatur anggotanya sesuai dengan tugas yang diperintahkan oleh Komandan Peleton (Danton) dilapangan.

8. Operator Mobil Unit

Operator mobil unit adalah petugas yang mengoperasikan kendaraan pemadam dan penyuplai air untuk operasi pemadaman.

9. Anggota Regu


Anggota regu adalah seseorang yang ditempatkan pada regu tertentu dan diberi tanggung-jawab untuk melaksanakan suatu tugas tertentu oleh Komandan Regunya baik pemadaman maupun penyelamatan.

10. Operator Komunikasi

Operator Komunikasi adalah petugas yang bertugas mengoperasikan *Smart Alarm System* di Poskodalop Dinas sebagai penerima, pencatat, dan pengirim berita kejadian kebakaran.

11. Petugas Piket Jaga

Petugas Piket Jaga adalah salah satu anggota regu yang ditunjuk untuk menerima, mencatat dan menyampaikan berita ke operator komunikasi Poskodalop Dinas atau ke Kepala UPT / Komandan Pleton untuk di Poskotis.



BAB 6

HASIL PENELITIAN

6.1 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 16 Mei 2012 hingga 30 Juni 2012. Pada periode 16 Mei hingga 5 Juni 2012, penelitian difokuskan untuk mengambil data primer berupa kuesioner, wawancara mendalam, dan observasi pengamatan langsung di markas komando dan tiga unit pelaksana teknis yang tersebar di kecamatan Bojong Sari, Cimanggis, dan Cinere. Pada periode 5 hingga 30 Juni 2012, penelitian berfokus untuk memperoleh data sekunder dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok sebagai data pendukung penelitian.

6.2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk menguji layak atau tidaknya kuesioner penelitian yang dibuat, penguji melakukan uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas menggunakan *software* pengolah data statistik, yakni SPSS Statistics 17.0. Mekanisme uji validitas dan reliabilitas telah dijelaskan sebelumnya pada Bab IV. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, terdapat

sekitar 20 pertanyaan yang di-*drop out* akibat tidak memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Pertanyaan yang di-*drop out* meliputi pertanyaan nomor 7 dan 9 (variabel ergonomik), nomor 11, 12, dan 34 (variabel beban kerja), nomor 13, 37, 38, dan 39 (variabel bahaya kerja), nomor 18 dan 41 (variabel keselamatan kerja), nomor 19 dan 43 (variabel peran di organisasi, nomor 47 dan 48 (variabel pengembangan karir), nomor 26, 50, dan 51 (variabel hubungan interpersonal), serta nomor 52 dan 53 (variabel Gaji).

6.3 Hasil Univariat

Analisis univariat digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi pada karakteristik responden, variabel dependen, dan variabel independen. Berikut hasil analisis univariat pada penelitian ini.

6.3.1 Hasil Univariat Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti pada penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anak, tempat tinggal/domisili, dan tingkat pendidikan. Data mengenai karakteristik responden didapatkan melalui pertanyaan nomor 1-6 pada kuesioner penelitian. Berikut penjelasan mengenai deskripsi karakteristik responden.

6.3.1.1 Umur

Data mengenai umur responden dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yakni *Early Adulthood* dan *Midlife*. *Early Adulthood* mencakup umur 21 hingga 40 tahun, sedangkan *Midlife* mencakup umur 41 hingga 60 tahun. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 35 responden (62,5%) termasuk ke dalam kelompok umur *Early Adulthood* (21-40 tahun). Adapun sebanyak 21 responden sisanya (37,5%) termasuk ke dalam kelompok umur *Midlife* (41-60 tahun). Hasil univariat umur responden dapat dilihat pada tabel 6.1.

Tabel 6.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Umur	Jumlah	Presentase
------	--------	------------

<i>Early Adulthood</i> (21-40 tahun)	35	62,5%
<i>Midlife</i> (41-60 tahun)	21	37,5%
Jumlah	56	100%

6.3.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin dibedakan menjadi dua, yakni Laki-Laki dan Perempuan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 56 responden (100%) adalah laki-laki dan tidak ada satupun responden wanita. Hasil univariat jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 6.2.

Tabel 6.2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	56	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	56	100%

6.3.1.3 Status Perkawinan

Status perkawinan dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yakni Sudah Kawin dan Belum Kawin. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 52 responden (92,86%) termasuk ke dalam kelompok Sudah Kawin. Adapun sebanyak 4 responden sisanya (7,14%) termasuk ke dalam kelompok Belum Kawin. Hasil univariat umur responden dapat dilihat pada tabel 6.3.

Tabel 6.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Status Perkawinan	Jumlah	Presentase
-------------------	--------	------------

Sudah Kawin	52	92,86%
Belum Kawin	4	7,14%
Jumlah	56	100%

6.3.1.4 Jumlah Anak

Jumlah Anak dikelompokkan ke dalam enam kelompok, yakni tidak memiliki anak (0), memiliki 1 anak, memiliki dua anak, memiliki tiga anak, memiliki empat anak, dan memiliki anak lebih dari empat. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 6 responden (10,71%) tidak memiliki anak, 11 responden (19,64%) memiliki satu anak, 20 responden (35,71%) memiliki dua anak, 13 responden (23,21%) memiliki tiga anak, 5 responden (8,93%) memiliki empat anak, dan hanya 1 responden (1,79%) responden memiliki lebih dari empat anak. Hasil univariat jumlah anak dapat dilihat pada tabel 6.4.

Tabel 6.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jumlah Anak pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Jumlah Anak	Jumlah	Presentase
0	6	10,71%
1	11	19,64%
2	20	35,71%
3	13	23,21%
4	5	8,93%
>4	1	1,79%
Jumlah	56	100%

6.3.1.5 Tempat Tinggal/Domisili

Domisili responden dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yakni Depok dan Luar Depok. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 34

responden (60,71%) responden bertempat tinggal di Kota Depok. Adapun sebanyak 22 responden sisanya (39,29%) bertempat tinggal di luar Kota Depok. Hasil univariat domisili/tempat tinggal dapat dilihat pada tabel 6.5.

Tabel 6.5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tempat Tinggal pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Tempat Tinggal	Jumlah	Presentase
Depok	34	60,71%
Luar Depok	22	39,29%
Jumlah	56	100%

6.3.1.6 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan dikelompokkan ke dalam enam kelompok, yakni SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, DIII, S1, dan S2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 4 responden (7,14%) merupakan lulusan SMP/MTs, 51 responden (91,07%) merupakan lulusan SMA/MA, dan 1 responden (1,79%) merupakan lulusan S1. Tidak ada satupun responden yang merupakan lulusan SD/MI, D3, atau S2 sebagai pendidikan terakhir yang ditempuh. Hasil univariat tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 6.6.

Tabel 6.6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD/MI	0	0%
SMP/MTs	4	7,14%

SMA/MA	51	91,07%
D3	0	0%
S1	1	1,79%
S2	0	0%
Jumlah	56	100%

6.3.2 Hasil Univariat Bahaya Psikososial *Content of Work*

Bahaya psikososial tipe *content of work* yang diteliti pada penelitian ini meliputi beban kerja, bahaya kerja, dan keselamatan kerja. Data mengenai bahaya psikososial *content of work* didapatkan melalui pertanyaan nomor 7-18 dan 31-42 pada kuesioner penelitian. Berikut hasil perhitungan statistik dan penjelasan mengenai deskripsi bahaya psikososial *content of work*.

Tabel 6.7. Distribusi Skor Variabel *Content of Work* pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

No	Variabel	Skor					CI 95%	
		<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Standar Deviasi</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
1	Beban Kerja	6,91	7	1,08	4	9	6,62	7,20
2	Bahaya Kerja	3,23	3	0,95	2	6	2,98	3,49
3	Keselamatan Kerja	8,10	8	1,37	4	10	7,74	8,47

6.3.2.1 Beban Kerja

Variabel beban kerja merupakan pandangan subjektif responden terhadap besaran pekerjaan yang dilakukan dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya. Skor *mean* pada variabel beban kerja sebesar 6,91. Skor *median* pada variabel beban kerja sebesar 7. Skor standar deviasi sebesar 1,08. Nilai minimum yang ditemukan sebesar 4 sedangkan nilai maksimum yang

ditemukan sebesar 9. Dengan *Confidence Interval* sebesar 95%, distribusi skor variabel beban kerja berada pada kisaran 6,62-7,20.

Stressor beban kerja dikelompokkan ke dalam dua kategori, yakni berat dan ringan. Tiap jawaban responden diberikan nilai untuk mengkategorikan jawaban responden ke dalam dua kategori tersebut. Berikut *range* jawaban tiap kategori:

- B
erat, jika skor > Nilai Median Data
- R
ingan, jika skor \leq Nilai Median Data

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 37 responden (66,1%) menilai bahwa pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang memiliki beban kerja yang berat. Sedangkan 19 responden (33,9%) lainnya menilai bahwa pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang memiliki beban kerja yang ringan. Hasil univariat variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel 6.8.

Tabel 6.8. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Kategori	Jumlah	Presentase
Berat	37	66,1%
Ringan	19	33,9%
Jumlah	56	100%

6.3.2.2 Bahaya Kerja

Variabel bahaya kerja merupakan pandangan subjektif responden terhadap bahaya fisik yang ditemui pekerja selama proses kerja. Skor *mean* pada variabel beban kerja sebesar 3,23. Skor *median* pada variabel bahaya kerja sebesar 3. Skor standar deviasi sebesar 0,95. Nilai minimum yang ditemukan sebesar 2 sedangkan

nilai maksimum yang ditemukan sebesar 6. Dengan *Confidence Interval* sebesar 95%, distribusi skor variabel beban kerja berada pada kisaran 2,98-3,49.

Stressor bahaya kerja dikelompokkan ke dalam dua kategori, yakni Berbahaya dan Tidak Berbahaya. Tiap jawaban responden diberikan nilai untuk mengkategorikan jawaban responden ke dalam dua kategori tersebut. Berikut *range* jawaban tiap kategori:

- B
 erbahaya, jika skor > Nilai Median Data
- T
 idak Berbahaya, jika skor \leq Nilai Median

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 26 responden (46,4%) menilai bahwa stressor bahaya kerja merupakan stressor yang berbahaya. Sedangkan 30 responden (53,6%) lainnya menilai bahwa stressor bahaya kerja merupakan stressor yang tidak berbahaya. Hasil univariat variabel bahaya kerja dapat dilihat pada tabel 6.9.

Tabel 6.9. Distribusi Frekuensi Variabel Bahaya Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Kategori	Jumlah	Presentase
Berbahaya	26	46,4%
Tidak Berbahaya	30	53,6%
Jumlah	56	100%

6.3.2.3 Keselamatan Kerja

Variabel keselamatan kerja merupakan pandangan subjektif responden terhadap ketersediaan fasilitas dan peralatan penunjang keselamatan selama bekerja. Skor *mean* pada variabel keselamatan kerja sebesar 8,10. Skor *median* pada variabel keselamatan kerja sebesar 8. Skor standar deviasi sebesar 1,37. Nilai minimum yang ditemukan sebesar 4 sedangkan nilai maksimum yang ditemukan

sebesar 10. Dengan *Confidence Interval* sebesar 95%, distribusi skor variabel keselamatan kerja berada pada kisaran 7,74-8,47.

Stressor keselamatan kerja dikelompokkan ke dalam dua kategori, yakni memadai dan tidak memadai. Tiap jawaban responden diberikan nilai untuk mengkategorikan jawaban responden ke dalam dua kategori tersebut. Berikut *range* jawaban tiap kategori:

- Tidak Memadai, jika skor > Nilai Median Data T
- Memadai, jika skor ≤ Nilai Median Data M

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 24 responden (42,9%) menilai bahwa aspek keselamatan kerja pada petugas pemadam kebakaran masih belum memadai. Sedangkan 32 responden (57,1%) lainnya menilai bahwa aspek keselamatan kerja pada petugas pemadam kebakaran sudah cukup memadai. Hasil univariat variabel keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel 6.10.

Tabel 6.10. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Kategori	Jumlah	Presentase
Tidak Memadai	24	42,9%
Memadai	32	57,1%
Jumlah	56	100%

6.3.3 Hasil Univariat Bahaya Psikososial *Context to Work*

Bahaya psikososial tipe *context to work* yang diteliti pada penelitian ini meliputi peran di organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan gaji. Data mengenai bahaya psikososial *context to work* didapatkan melalui pertanyaan nomor 19-30 dan 43-54 pada kuesioner penelitian. Berikut hasil

perhitungan statistik dan penjelasan mengenai deskripsi bahaya psikososial *context to work*.

Tabel 6.11. Distribusi Skor Variabel *Context to Work* pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

No	Variabel	Skor			CI 95%			
		Mean	Median	Standar Deviasi	Min.	Max.	Lower	Upper
1	Peran di Organisasi	8,28	8	1,41	5	13	7,90	8,66
2	Pengembangan Karir	8,96	9	1,71	4	12	8,50	9,42
3	Hubungan Interpersonal	6,16	6	1,12	4	10	5,86	6,46
4	Gaji	9,59	9	1,67	5	15	9,14	10,03

6.3.3.1 Peran di Organisasi

Variabel peran di organisasi merupakan pandangan subjektif responden terhadap peran responden di dalam lingkungan pekerjaan. Skor *mean* pada variabel peran di organisasi sebesar 8,28. Skor *median* pada variabel peran di organisasi sebesar 8. Skor standar deviasi sebesar 1,41. Nilai minimum yang ditemukan sebesar 5 sedangkan nilai maksimum yang ditemukan sebesar 13. Dengan *Confidence Interval* sebesar 95%, distribusi skor variabel peran di organisasi berada pada kisaran 7,90-8,66.

Stressor peran di organisasi dikelompokkan ke dalam dua kategori, yakni memadai dan tidak memadai. Tiap jawaban responden diberikan nilai untuk mengkategorikan jawaban responden ke dalam dua kategori tersebut. Berikut *range* jawaban tiap kategori:

-

tidak Memadai, jika skor > Nilai Median Data

T

- memadai, jika skor \leq Nilai Median Data

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 26 responden (46,4%) menilai bahwa perannya di dalam lingkungan pekerjaan masih belum memadai. Sedangkan 30 responden (53,6%) lainnya menilai bahwa perannya di dalam lingkungan pekerjaan sudah cukup memadai. Hasil univariat variabel peran di organisasi dapat dilihat pada tabel 6.12.

Tabel 6.12. Distribusi Frekuensi Variabel Peran di Organisasi pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Kategori	Jumlah	Presentase
Tidak Memadai	26	46,4%
Memadai	30	53,6%
Jumlah	56	100%

6.3.3.2 Pengembangan Karir

Variabel pengembangan karir merupakan pandangan subjektif responden terhadap sistem peningkatan jenjang karir dalam bekerja. Skor *mean* pada variabel pengembangan karir sebesar 8,96. Skor *median* pada variabel pengembangan karir sebesar 9. Skor standar deviasi sebesar 1,71. Nilai minimum yang ditemukan sebesar 4 sedangkan nilai maksimum yang ditemukan sebesar 12. Dengan *Confidence Interval* sebesar 95%, distribusi skor variabel pengembangan karir berada pada kisaran 8,5-9,42.

Stressor pengembangan karir dikelompokkan ke dalam dua kategori, yakni memadai dan tidak memadai. Tiap jawaban responden diberikan nilai untuk mengkategorikan jawaban responden ke dalam dua kategori tersebut. Berikut *range* jawaban tiap kategori:

- tidak Memadai, jika skor $>$ Nilai Median Data

- memadai, jika skor \leq Nilai Median Data

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 35 responden (62,5%) menilai bahwa sistem pengembangan karir pada petugas pemadam kebakaran masih belum memadai. Sedangkan 21 responden (37,5%) lainnya menilai bahwa sistem pengembangan karir pada petugas pemadam kebakaran sudah cukup memadai. Hasil univariat variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel 6.13.

Tabel 6.13. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Kategori	Jumlah	Presentase
Tidak Memadai	35	62,5%
Memadai	21	37,5%
Jumlah	56	100%

6.3.3.3 Hubungan Interpersonal

Variabel hubungan interpersonal merupakan pandangan subjektif responden terhadap hubungan interpersonal yang terjadi di lingkungan sosial pekerjaan. Skor *mean* pada variabel hubungan interpersonal sebesar 6,16. Skor *median* pada variabel hubungan interpersonal sebesar 6. Skor standar deviasi sebesar 1,12. Nilai minimum yang ditemukan sebesar 4 sedangkan nilai maksimum yang ditemukan sebesar 10. Dengan *Confidence Interval* sebesar 95%, distribusi skor variabel hubungan interpersonal berada pada kisaran 5,86-6,46.

Stressor hubungan interpersonal dikelompokkan ke dalam dua kategori, yakni memadai dan tidak memadai. Tiap jawaban responden diberikan nilai untuk mengkategorikan jawaban responden ke dalam dua kategori tersebut. Berikut *range* jawaban tiap kategori:

- tidak Memadai, jika skor $>$ Nilai Median Data

- memadai, jika skor \leq Nilai Median Data

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 22 responden (39,3%) menilai bahwa aspek hubungan interpersonal di lingkungan pekerjaan pemadam kebakaran tidak memadai. Sedangkan 34 responden (60,7%) lainnya menilai bahwa aspek hubungan interpersonal di lingkungan pekerjaan pemadam kebakaran sudah memadai. Hasil univariat variabel hubungan interpersonal dapat dilihat pada tabel 6.14.

Tabel 6.14. Distribusi Frekuensi Variabel Hubungan interpersonal pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Kategori	Jumlah	Presentase
Tidak Memadai	22	39,3%
Memadai	34	60,7%
Jumlah	56	100%

6.3.3.4 Gaji

Variabel Gaji merupakan pandangan subjektif responden terhadap gaji dan fasilitas penunjang kesejahteraan yang didapat. Skor *mean* pada variabel Gaji sebesar 9,59. Skor *median* pada variabel Gaji sebesar 9. Skor standar deviasi sebesar 1,67. Nilai minimum yang ditemukan sebesar 5 sedangkan nilai maksimum yang ditemukan sebesar 15. Dengan *Confidence Interval* sebesar 95%, distribusi skor variabel Gaji berada pada kisaran 9,14-10,03.

Stressor Gaji dikelompokkan ke dalam dua kategori, yakni Berbahaya dan Tidak Berbahaya. Tiap jawaban responden diberikan nilai untuk mengkategorikan jawaban responden ke dalam dua kategori tersebut. Berikut *range* jawaban tiap kategori:

- Tidak Puas, jika skor $>$ Nilai Median Data

uas, jika skor \leq Nilai Median Data

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 43 responden (76,8%) menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya saat ini. Sedangkan 13 responden (23,2%) lainnya menyatakan puas dengan pekerjaannya saat ini. Hasil univariat variabel Gaji dapat dilihat pada tabel 6.15.

Tabel 6.15. Distribusi Frekuensi Variabel Gaji pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Kategori	Jumlah	Presentase
Tidak Puas	43	76,8%
Puas	13	23,2%
Jumlah	56	100%

6.3.4 Hasil Univariat Tingkat Stres

Selain mengetahui distribusi frekuensi karakteristik responden dan bahaya psikososial yang dirasakan responden, penelitian ini juga mendeskripsikan distribusi frekuensi tingkat stres kerja pada responden. Berikut hasil perhitungan statistik dan penjelasan mengenai tingkat stres kerja.

Tabel 6.16. Distribusi Skor Variabel Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

No	Variabel	Skor					CI 95%	
		Mean	Median	Standar Deviasi	Min.	Max.	Lower	Upper
1	Stres Kerja	37,93	39	5,59	14	48	36,43	39,43

Stres kerja merupakan variabel dependen dalam penelitian ini. Skor *mean* pada variabel stres kerja sebesar 37,93. Skor *median* pada variabel stres kerja sebesar 39. Skor standar deviasi sebesar 5,59. Nilai minimum yang ditemukan

sebesar 14 sedangkan nilai maksimum yang ditemukan sebesar 48. Dengan *Confidence Interval* sebesar 95%, distribusi skor variabel stres kerja berada pada kisaran 36,43-39,43.

Pertanyaan mengenai tingkat stres terdapat pada pertanyaan nomor 55-68. Tingkat stres kerja dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni Stres Berat, Stres Sedang, dan Stres Ringan. Tiap jawaban responden diberikan nilai untuk mengkategorikan jawaban responden ke dalam tiga tingkatan tersebut. Berikut *range* jawaban tiap tingkatan:

- Stres Berat, jika skor 42 – 56
- Stres Sedang, jika skor 28 – 41
- Stres Ringan, jika skor 14 – 27

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat stres pada 13 responden (23,21%) tergolong stres berat, 41 responden (73,21%) tergolong stres sedang, dan 2 responden (3,57%) sisanya tergolong stres ringan. Hasil univariat tingkat stres kerja dapat dilihat pada tabel 6.17.

Tabel 6.17. Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Tingkat Stres	Jumlah	Presentase
Stres Berat	13	23,2%
Stres Sedang	41	73,2%
Stres Ringan	2	3,6%
Jumlah	56	100%

6.4 Hasil Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel dependen dengan seluruh variabel independen. Variabel dependen berupa stres

kerja sedangkan variabel independen meliputi tiga variabel *content of work* berupa beban kerja, bahaya kerja, dan keselamatan kerja dan empat variabel *context to work* berupa peran di organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan gaji. Berikut hasil analisis bivariat pada penelitian ini.

6.4.1 Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

Distribusi antara variabel beban kerja dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 6.18.

Tabel 6.18. Analisis Korelasi Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Variabel	N	Mean	Std.Dev	r	Nilai p
Beban Kerja	56	13,61	1,765	-0,112	0,413
Stres Kerja	56	37,93	5,592		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai r sebesar -0,112. Hubungan beban kerja dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola negatif artinya semakin berkurang beban kerjanya, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar 0,413 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel beban kerja dengan kejadian stres kerja.

6.4.2 Hubungan antara Bahaya Kerja dengan Tingkat Stres

Distribusi antara variabel bahaya kerja dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 6.19.

Tabel 6.19. Analisis Korelasi Bahaya Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Variabel	N	Mean	Std.Dev	r	Nilai p
Bahaya Kerja	56	13,89	1,603	0,11	0,934
Stres Kerja	56	37,93	5,592		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai r sebesar 0,11. Hubungan bahaya kerja dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola positif artinya semakin banyak bahaya kerja yang ada, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar 0,934 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel bahaya kerja dengan kejadian stres kerja.

6.4.3 Hubungan antara Keselamatan Kerja dengan Tingkat Stres

Distribusi antara variabel keselamatan kerja dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 6.20.

Tabel 6.20. Analisis Korelasi Keselamatan Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Variabel	N	Mean	Std.Dev	r	Nilai p
Keselamatan Kerja	56	11,48	2,018	0,089	0,517
Stres Kerja	56	37,93	5,592		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai r sebesar 0,089. Hubungan bahaya kerja dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola positif artinya semakin tidak memadai aspek keselamatan kerja, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar 0,517 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel keselamatan kerja dengan kejadian stres kerja.

6.4.4 Hubungan antara Peran di Organisasi dengan Tingkat Stres

Distribusi antara variabel peran di organisasi dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 6.21.

Tabel 6.21. Analisis Korelasi Peran di Organisasi dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Variabel	N	Mean	Std.Dev	r	Nilai p
Peran di Organisasi	56	13,70	1,640	0,063	0,644
Stres Kerja	56	37,93	5,592		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai r sebesar 0,063. Hubungan bahaya kerja dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola positif artinya semakin tidak memadai aspek peran di organisasi, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar 0,644 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel peran di organisasi dengan kejadian stres kerja.

6.4.5 Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Tingkat Stres

Distribusi antara variabel pengembangan karir dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 6.22.

Tabel 6.22. Analisis Korelasi Pengembangan Karir dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Variabel	N	Mean	Std.Dev	r	Nilai p
Pengembangan Karir	56	13,98	2,014	0,000	0,999
Stres Kerja	56	37,93	5,592		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai r sebesar 0,000. Hubungan pengembangan karir dengan stres kerja menunjukkan tidak adanya hubungan dan berpola positif artinya semakin tidak memadai sistem pengembangan karir, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar 0,999 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal

ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel pengembangan karir dengan kejadian stres kerja.

6.4.6 Hubungan antara Hubungan Interpersonal dengan Tingkat Stres

Distribusi antara variabel hubungan interpersonal dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 6.23.

Tabel 6.23. Analisis Korelasi Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Variabel	N	Mean	Std.Dev	r	Nilai p
Hubungan Interpersonal	56	12,59	1,604	-0,009	0,945
Stres Kerja	56	37,93	5,592		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai r sebesar -0,009. Hubungan antara variabel hubungan interpersonal dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola negatif artinya semakin buruk hubungan interpersonal yang terjadi, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar 0,945 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel hubungan interpersonal dengan kejadian stres kerja.

6.4.7 Hubungan antara Gaji dengan Tingkat Stres

Distribusi antara variabel gaji dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel 6.24.

Tabel 6.24. Analisis Korelasi Gaji dengan Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok Tahun 2012

Variabel	N	Mean	Std.Dev	r	Nilai p
Gaji	56	15,00	1,963	-0,065	0,636
Stres Kerja	56	37,93	5,592		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai r sebesar $-0,065$. Hubungan antara variabel gaji dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola negatif artinya semakin rendah gaji yang didapat, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar $0,636$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel hubungan interpersonal dengan kejadian stres kerja.

BAB 7 **PEMBAHASAN**

7.1 Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan yang ada pada penelitian ini.

1. Terdapat kemungkinan terjadi bias akibat kesalahan interpretasi responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Hal ini dapat terjadi antara lain disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman dan pengertian responden terhadap isi dari pertanyaan.
2. Kejadian stres dipengaruhi oleh banyak faktor, sedangkan penelitian ini hanya fokus pada faktor yang berasal dari pekerjaan (*content of work* dan *context to work*).
3. Motivasi responden dalam menjawab pertanyaan mempengaruhi kualitas jawaban yang diberikan. Terlebih jumlah pertanyaan yang diberikan cukup banyak, yakni 68 pertanyaan sehingga dapat menimbulkan kejenuhan bagi beberapa responden dalam menjawab.
4. Terdapatnya beberapa petugas pemadam kebakaran yang menolak mengisi kuesioner ini sehingga hasil yang didapat masih belum benar-benar mencerminkan gambaran stres kerja dan bahaya psikososial pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok tahun 2012.

7.2 Analisis Bahaya Psikososial *Content of Work* terhadap Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok 2012

Stressor content of work memegang peranan yang cukup signifikan terhadap kejadian stres di tempat kerja. Terlebih jika berbicara mengenai pekerjaan pemadam kebakaran yang memiliki muatan atau karakteristik khas yang terkandung di dalamnya dan tidak dimiliki pekerjaan lain. Berbagai karakteristik yang terkandung di dalam pekerjaan tersebut memiliki potensi dalam memunculkan kejadian stres pada pekerja. Pada penelitian ini terdapat empat variabel *content of work* yang diteliti, yakni beban kerja, bahaya kerja, dan keselamatan kerja.

7.2.1 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Variabel beban kerja yang dibahas pada penelitian ini meliputi pandangan subjektif responden terhadap besaran pekerjaan yang dilakukan dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 66,1% responden menilai bahwa pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang memiliki beban kerja yang berat. Sedangkan 33,9% responden lainnya menilai bahwa pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang memiliki beban kerja yang ringan.

Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa nilai r sebesar -0,112. Hubungan beban kerja dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola negatif artinya semakin berkurang beban kerjanya, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar 0,413 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel beban kerja dengan kejadian stres kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pramudya (2008) yang menemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di sebuah rumah sakit.

Menurut French *et al.* (1974) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000), beban kerja dapat dibagi dua, yakni beban secara kualitatif dan beban secara kuantitatif. Beban kerja kualitatif dilihat berdasarkan tingkat kesulitan yang dihadapi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan beban kerja

kuantitatif berdasarkan banyaknya tugas yang harus diselesaikan pekerja. Pekerjaan pemadam kebakaran cenderung memiliki beban kerja secara kualitatif. Hal ini dapat dilihat dari desain pekerjaan yang mengharuskan petugas menguasai berbagai keterampilan dalam pemadaman kebakaran. Namun, adanya beban kerja secara kuantitas juga dirasakan oleh petugas. Terkait adanya beban kerja berat yang dirasakan mayoritas petugas juga sejalan dengan hasil wawancara mendalam dengan seorang narasumber.

“Beban kerja kita tetap tinggi ya Mas. Sampai dengan 2005, kita masih pakai shift 1-2. Tapi karena ada tuntutan yang tinggi akhirnya diganti jadi shift 1-1. Di Bogor dan Jakarta shiftnya masih 1-2. Tapi karena kebutuhan anggotanya tinggi, ya jadi tiap hari kita masuk mas.”

Beban kerja yang dirasakan pekerja tidak hanya berasal dari tugas utamanya dalam pemadaman api. Faktor pola kerja (*shift*) juga ternyata berpengaruh terhadap beban kerja yang dirasakan petugas. Berdasarkan penuturan narasumber di atas, diketahui bahwa *shift* kerja yang dirasakan petugas saat ini dirasakan terlalu berat. Sistem *shift* kerja yang digunakan pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok terdiri atas satu hari kerja dengan satu hari *standby* di rumah. Satu kali *shift* kerja selama 24 jam. Petugas menyebut sistem *shift* ini dengan *shift* 1-1. Sepintas, jadwal tersebut seperti satu hari bekerja dan satu hari berikutnya *off* atau libur. Namun, satu hari *standby* di rumah memiliki pengertian yang berbeda karena pada hari tersebut pekerja tetap harus bersiap siaga untuk tetap bekerja ketika mendapat panggilan jika terjadi kebakaran besar yang membutuhkan banyak tenaga pemadam. Selain itu, meskipun berstatus sebagai pegawai negeri sipil, petugas tetap harus masuk bekerja pada hari sabtu dan minggu. Artinya, dalam satu minggu seorang petugas pemadam kebakaran memiliki jam kerja selama 72 jam atau 96 jam. Penelitian Spurgeon dan Harrington (1989) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) menemukan keterkaitan antara waktu kerja yang panjang dengan peningkatan gangguan kesehatan mental pada dokter muda di Inggris.

Pada jawaban narasumber di atas, petugas mengeluhkan pola *shift* kerja seperti itu, ditambah lagi dengan panjangnya waktu bekerja dalam sekali *shift*. Narasumber menyatakan perbandingannya dengan masa kerja sebelum tahun 2005. Menurut penuturan narasumber di atas, hingga tahun 2005 petugas

pemadaman kebakaran Kota Depok masih memakai pola *shift* yang disebut *shift* 1-2. Pola *shift* ini berbeda dengan pola 1-1. Pada pola 1-2, petugas masuk bekerja pada satu hari dengan satu hari berikutnya berstatus *standby* di rumah sedangkan di hari berikutnya lagi menjadi jatah petugas untuk libur bekerja. Sebagai tambahan, narasumber kembali memperbandingkan kebijakan *shift* kerja tersebut dengan petugas pemadam kebakaran daerah lain, dalam hal ini Jakarta dan Bogor yang menerapkan pola 1-2. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan karena petugas sendiri telah mampu berpikir kritis dengan membandingkannya dengan petugas profesi sejenis dari daerah lain yang dalam hal ini menikmati fasilitas pola kerja yang lebih disukai responden.

Untuk menambah keyakinan peneliti mengenai keluhan tersebut, seorang narasumber lain menambahkan mengenai keluhan pola kerja 1-1 tersebut beserta dengan alasan dibuatnya kebijakan tersebut.

“Yang bagus itu dibikin tiga grup (shift). Tapi karena perkembangannya, di Depok kan baru ditambah lagi upt-upt nya. Jadi kebutuhan tenaganya juga banyak, makanya dibuat dua shift.”

Narasumber di atas menuturkan bahwa pola kerja yang ideal adalah dengan adanya tiga *shift* kerja. Tiga *shift* merupakan istilah lain yang juga merujuk pada pola 1-2. Saat ini, markas pemadam kebakaran Kota Depok tersebar di empat lokasi, yakni Markas Komando dan tiga Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang meliputi UPT Cimanggis, UPT Cinere, dan UPT Bojong Sari. Tiap markas ini terdiri atas dua grup pekerja yang mana masing-masing grup bekerja pada satu hari penuh selama *shift* bekerja dan *standby* di rumah pada hari berikutnya serta digantikan oleh *shift* lainnya. Masing-masing grup mengisi hari bekerja dan *standby* di rumah secara bergantian. Untuk Markas Komando yang merupakan pusat dari pemadam kebakaran Kota Depok dan merupakan kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok, jumlah anggotanya lebih banyak dibandingkan UPT. Markas Komando terdiri atas 20 petugas yang dibagi lagi menjadi dua grup dengan jumlah masing-masing grup 10 petugas. Sedangkan petugas yang bekerja di tiap UPT terdiri atas 14 petugas dengan jumlah petugas di tiap grup 7 orang.

Berdasarkan wawancara mendalam dengan narasumber di atas, diketahui bahwa pertimbangan adanya pola *shift* 1-1 tersebut disebabkan karena adanya

penambahan jumlah UPT di Kota Depok beberapa tahun terakhir ini. Diketahui bahwa sebelumnya pemadam kebakaran Kota Depok hanya terpusat di satu lokasi saja yakni Markas Komando. UPT Cimanggis berdiri pada tahun 2008, UPT Cinere berdiri pada tahun 2009, sedangkan UPT Bojong Sari berdiri pada awal tahun 2012 ini. Tiga UPT tersebut didirikan di tiga lokasi yang berjauhan satu sama lain dan juga berjauhan dari Markas Komando yang terletak di daerah Grand Depok City. Adanya penambahan UPT di tiga lokasi tersebut disebabkan adanya tuntutan pemerataan pemadam kebakaran di seluruh penjuru Kota Depok. Selain itu, penambahan UPT ini juga diharapkan menambah efektivitas kinerja petugas. Namun, adanya penambahan UPT ini dirasakan membebani petugas karena jumlah petugas di tiap *shift* relatif kurang.

Selain dari pola kerja 1-1 dan keterbatasan anggota, terdapat hal lain yang diketahui menjadi beban kerja petugas. Yakni target waktu pemadaman. Berdasarkan Peraturan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok Nomor 1 Tahun 2009 tentang Prosedur Tetap Penanggulangan Bencana Kebakaran Kota Depok, diketahui bahwa target waktu yang dipakai untuk satu kali tugas pemadaman adalah selama 15 menit. Waktu 15 menit ini terbagi ke dalam tiga kegiatan utama yakni persiapan anggota dan unit di Markas Komando atau UPT setempat selama 5 menit, mobilisasi menuju lokasi terjadinya kebakaran selama 5 menit, dan persiapan pemadaman di lokasi selama 5 menit. Mengenai adanya target waktu yang sudah ditetapkan dalam prosedur tetap tersebut juga disebutkan oleh narasumber lainnya.

“15 menit sebagai acuan normal. Untuk pemadaman tergantung TKP. Di kasus pemadaman terakhir kurang lebih 30 menit.”

Meskipun di dalam prosedur telah ditetapkan selama 15 menit, namun dalam kenyataannya di lapangan waktu yang dibutuhkan lebih dari 15 menit. Seperti yang disebutkan narasumber di atas, waktu yang dibutuhkan sangat mungkin lebih dari 15 menit jika lokasi kejadian kebakaran berada pada lokasi yang jauh atau terpencil. Mengenai jumlah waktu yang ditargetkan, terdapat keluhan lain dari beberapa orang responden, seperti yang disampaikan oleh seorang narasumber.

“Kadang warga nggak ngertiin kita. Semisal kitanya telat sampai lokasi. Ya namanya Depok, kan ada macet segala macam. Bagi yang baru dan belum terbiasa ini akan jadi beban. Warga yang sebenarnya nggak memahami kita.”

Berdasarkan jawaban narasumber di atas, diketahui bahwa tenggat waktu pemadaman yang dibebankan kepada pekerja menimbulkan masalah lain berupa adanya tekanan dari masyarakat. Narasumber di atas dan beberapa responden lain menuturkan bahwa waktu kedatangan pemadam kebakaran di lokasi terjadinya kebakaran seringkali tidak sesuai harapan warga yang mengharapkan petugas secepat mungkin datang di lokasi sesaat setelah terjadinya kebakaran. Pada beberapa kasus, petugas justru baru datang ketika api telah padam oleh swadaya masyarakat sendiri sehingga kehadiran petugas yang telat semakin terkoreksi oleh warga. Hal ini benar-benar menjadi perhatian petugas sehingga narasumber di atas bahkan menuturkan bahwa hal ini akan mengganggu bagi petugas yang baru saja bergabung dan belum memiliki ketahanan mental yang memadai menghadapi keluhan warga. Namun, berdasarkan wawancara mendalam diketahui petugas memilih untuk tidak terlalu menanggapi keluhan warga tersebut karena petugas merasa telah melakukan usaha secepat mungkin agar sampai di lokasi terjadinya kebakaran.

Meskipun mayoritas pekerja menyatakan keluhan terhadap beban kerja yang berat, tetapi hasil penelitian justru menunjukkan tidak adanya hubungan yang bermakna antara tingkat stres dengan beban kerja. Penelitian Soebekti (2004) justru menemukan adanya hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada pekerja di sebuah perusahaan migas. Dewi (2007) juga menemukan hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada karyawan di dua perusahaan pembuatan makanan skala besar dan skala kecil.

Namun, kedua penelitian tersebut tidak dapat secara gamblang disamakan karena terdapat perbedaan yang sangat mendasar di antara tiga jenis pekerjaan tersebut. Pekerja di perusahaan Migas dan pembuatan makanan memiliki manajemen yang menargetkan berbagai angka yang harus dicapai terkait produksi dan profit dalam menjaga keberlangsungan usaha tersebut yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap penghasilan pekerja. Hal ini sesuai dengan

temuan Jones *et al.* (1998) yang mengungkapkan bahwa tingkat stres dan penyakit terkait terkait stres pada pekerja dengan target (*deadline*) lebih tinggi 4,5 kali dibandingkan pekerja lainnya. Meskipun pemadam kebakaran memiliki target tersendiri berupa ketercapaian waktu, berdasarkan wawancara mendalam dengan pekerja hal tersebut ditanggapi secara skeptis oleh pekerja karena ketidakmungkinan mencapai target 15 menit pemadaman tersebut. Salah satu faktor yang sangat memberatkan petugas adalah kondisi lalu lintas Kota Depok yang rawan macet dan perbedaan kondisi tiap lokasi. Dapat dilihat bahwa target pada pekerjaan tidak terlalu membebani petugas pemadam kebakaran, terlebih target ini bukanlah target profit yang akan berpengaruh terhadap kelangsungan jasa pemadaman kebakaran dan penghasilan petugas itu sendiri.

Sementara itu, hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian ini justru ada pada penelitian Prasi (2002) yang menemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada masinis kereta api. Jika dibandingkan dengan pekerja Migas dan karyawan *food industry*, karakteristik pekerja masinis kereta api dengan petugas pemadam kebakaran lebih dekat. Hal ini disebabkan karena persamaan status sebagai pegawai negeri sipil dan bekerja di area pelayanan publik yang tidak berorientasi keuntungan sehingga beban kerja yang dirasakan petugas pemadam kebakaran tidak signifikan dengan kejadian stres.

Kemampuan petugas dalam hal coping stres ketika menghadapi beban kerja termasuk ke dalam strategi adaptasi pekerja. Kahn (1981) menyebutkan terdapat tiga prinsip yang dapat diterapkan dalam menghadapi ketidaksesuaian kondisi antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja. Tiga prinsip ini diterapkan dengan pertimbangan berupa perbedaan kebijakan dan penerapan program di tempat kerja. Tiga prinsip tersebut meliputi *living with it*, *changing people*, dan *changing jobs*. Adanya kebijakan pola *shift* 1-1 dan prosedur tetap pemadaman dalam jangka waktu 15 menit tidak diubah (*changing jobs*). Begitu pula dengan kemampuan pekerja dalam melaksanakan pola *shift* dan prosedur tetap tersebut (*changing people*). Dapat dilihat, bahwa strategi adaptasi petugas pemadam kebakaran dengan beban kerja seperti ini termasuk ke dalam *living with it*. Petugas telah mampu menerima adanya beban kerja tersebut. Namun, pada

kasus prosedur tetap waktu pemadaman 15 menit tersebut, petugas tidak mampu mengadaptasikannya ke dalam pekerjaan karena berbagai keterbatasan yang dirasakan pekerja.

Berdasarkan uji korelasi, diketahui pula adanya hubungan negatif antara beban kerja dengan stres kerja. Hal ini dapat dianalisis sebagai akibat dari ketiadaan pekerjaan. Berdasarkan deskripsi kerja petugas pemadam kebakaran yang terdapat pada Prosedur Tetap Penanggulangan Bencana Kebakaran Kota Depok, diketahui bahwa tugas utama petugas pemadam kebakaran adalah penanggulangan terjadinya kebakaran. Meskipun kasus kebakaran di Kota Depok cenderung naik dari tahun ke tahun, namun intensitas terjadinya kebakaran tidak setiap hari. Hal ini yang memicu adanya paradoks, di satu sisi pekerjaan pemadam memiliki beban kerja yang tinggi namun di sisi lain beban kerja tersebut tidak dirasakan petugas karena ketiadaan kebakaran. Berdasarkan uji tersebut, diketahui bahwa petugas lebih berpotensi terkena stres kerja akibat beban kerja yang rendah atau ketiadaan beban kerja sama sekali.

7.2.2 Hubungan Bahaya Kerja dengan Tingkat Stres Kerja

Variabel bahaya kerja yang dibahas pada penelitian ini meliputi pandangan subjektif responden terhadap bahaya fisik yang ditemui pekerja selama proses kerja. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 26 responden (46,4%) menilai bahwa stressor bahaya kerja merupakan stressor yang berbahaya. Sedangkan 30 responden (53,6%) lainnya menilai bahwa stressor bahaya kerja merupakan stressor yang tidak berbahaya.

Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa nilai r sebesar 0,11. Hubungan bahaya kerja dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola positif artinya semakin banyak bahaya kerja yang ada, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar 0,934 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel bahaya kerja dengan kejadian stres kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Soebekti (2004) yang menemukan tidak adanya hubungan antara bahaya kecelakaan kerja dengan kejadian stres

kerja pada pekerja di industri Migas. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Prasi (2002) yang tidak menemukan hubungan antara risiko bahaya kecelakaan dengan stres kerja pada petugas masinis kereta api. Hasil yang sama didapat oleh Pramudya (2008) yang menemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara bahaya fisik di tempat kerja dengan kejadian stres kerja pada perawat di sebuah rumah sakit.

Seperti yang disebutkan pada bab pendahuluan, beberapa jenis pekerjaan memiliki karakteristik dan muatan pekerjaan berupa bahaya kerja. Petugas pemadam kebakaran merupakan salah satu jenis pekerjaan yang memiliki risiko tinggi terhadap bahaya fisik, dalam hal ini berupa kebakaran dan bahaya lain yang menyertainya seperti bahaya ledakan, gas karbon, dan tertimpa reruntuhan bangunan yang terbakar. Namun, hasil penelitian justru tidak menemukan gambaran dan keterkaitan yang dimaksud. Baik hasil analisis univariat maupun bivariat, sama-sama tidak menemukan gambaran dan keterkaitan yang diharapkan.

Cooper dan Davidson (1987) menyebutkan bahwa petugas yang bekerja di reaktor nuklir memang mengetahui adanya bahaya di tempat kerja, namun petugas dapat tetap fokus untuk bekerja karena mengetahui pula petugas telah dibekali pelatihan kerja yang memadai dan dilengkapi pula oleh fasilitas *emergency*. Pandangan ini sama seperti penuturan pekerja sebelumnya yang menyebutkan bahwa petugas pemadam kebakaran Kota Depok telah dilengkapi berbagai pelatihan terkait pemadaman. Berbagai pelatihan tersebut tidak hanya bermanfaat untuk menambah kapabilitas petugas dalam bekerja, tetapi juga membuat petugas bekerja sesuai dengan prosedur sehingga dapat terhindar dari bahaya pekerjaan dan meminimalisasi risiko kecelakaan kerja. Hal ini diperkuat melalui wawancara mendalam dengan beberapa narasumber. Salah satu narasumber memberikan jawabannya.

“Di pelatihan biasanya juga diperkenalkan bentuk-bentuk bahayanya.”

Mengenai bahaya kerja, peneliti juga menanyakan terkait ada atau tidaknya sosialisasi khusus sejenis *safety talk* rutin yang diadakan untuk mengingatkan kembali petugas terhadap bahaya dan risiko ketika pemadaman api. Narasumber lainnya memberikan jawabannya.

“Nggak ada sosialisasi khusus sih Mas. Musuh utama pemadam itu kan asap, di pelatihan-pelatihan sebenarnya udah ada sosialisasinya.”

Adanya satu waktu khusus yang digunakan untuk memberikan pengingatan mengenai adanya bahaya dan risiko di tempat kerja menjadi sangat penting dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pada beberapa industri besar, terdapat program *safety talk* rutin atau P5M (pembicaraan 5 menit) rutin sebelum bekerja. Hal ini biasa dilakukan sebagai sarana sosialisasi dan promosi keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Namun, hal ini tidak terdapat di lingkungan pekerjaan pemadam kebakaran Kota Depok. Menurut penuturan narasumber di atas, meskipun tidak ada sosialisasi khusus seperti *safety talk* dan P5M, sarana pengingatan terkait adanya bahaya dan risiko di tempat kerja didapat petugas dari berbagai pelatihan.

Mengenai bahaya itu sendiri, petugas diketahui telah mengetahui berbagai bahaya yang terdapat di area kerjanya. Beberapa responden yang diwawancarai menyatakan bahwa bahaya yang sangat diantisipasi petugas adalah bahaya asap hasil pembakaran. Seperti yang disebutkan narasumber di atas. Bahaya lain yang terdapat di area terjadinya kebakaran meliputi api (terbakar), suhu ekstrim (panas), reruntuhan gedung, dan ledakan. Berbagai bahaya tersebut memiliki risiko untuk menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Mengenai pernah ada atau tidaknya insiden maupun *fatality* pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok, peneliti kembali menanyakannya kepada dua orang narasumber.

“Pernah ada. Kasus tertancap paku bangunan di tahun 2010. Ada asuransinya. Kan statusnya PNS semua. Kalo risiko, udah pada tau dan siap. Untuk kasus luka bakar ringan juga pernah, terkena bara api di pundak.”

“Ada. Luka-luka kecil. Ada asuransinya, Askes. Tapi kecil (jumlahnya).”

Berdasarkan penuturan dua orang narasumber di atas, diketahui bahwa beberapa insiden yang pernah terjadi pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok meliputi tertancap paku, terkena bara api, dan beberapa insiden kecil lain. Sedangkan untuk kejadian mayor maupun *fatality* yang menyebabkan luka berat maupun meninggal dunia belum pernah terjadi sebelumnya. Hal ini diperkuat oleh pernyataan narasumber lainnya.

“Di DKI pernah ada (kasus fatality), sering. Karena kurang koordinasi. Kalo di Depok mah belum pernah Mas.”

Aspek lain yang dikemukakan responden melalui wawancara adalah ketersediaan asuransi bagi pekerja. Bersamaan dengan tingginya risiko, petugas menyadari pentingnya asuransi sebagai jaminan kompensasi jika terjadi kejadian yang tidak diinginkan selama bekerja. Berdasarkan hasil wawancara mendalam di atas, diketahui bahwa seluruh petugas tercakup oleh adanya asuransi karena berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Adapun asuransi yang dipakai berupa asuransi Askes yang memang diketahui umum dipakai oleh pegawai negeri sipil. Terkait besaran asuransi yang diterima, narasumber lain menyatakan bahwa jumlah asuransi bagi petugas tergolong kecil jumlahnya.

Berbagai macam bahaya fisik di lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kondisi psikologis pekerja telah dipelajari sejak lama oleh para ahli (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Terlebih, bahaya fisik relatif lebih mudah diukur dan dimonitor kondisinya di lingkungan fisik pekerjaan. Berbeda dengan bahaya psikologis yang relatif lebih sulit untuk dideteksi dan diukur. Holt (1982) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000), menyebutkan bahaya bising merupakan bahaya fisik yang paling banyak menyita perhatian dalam keterkaitan antara bahaya fisik dengan kejadian stres kerja. Bahaya bising sendiri tidak termasuk ke dalam bahaya yang terdapat di lingkungan pekerjaan pemadam kebakaran.

Bahaya fisik berupa temperatur ekstrim juga termasuk ke dalam bahaya fisik yang berhubungan dengan kejadian stres kerja dan menimbulkan berbagai masalah kesehatan pada pekerja (Biesner *et al*, 1971 dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Petugas pemadam kebakaran dapat terpapar suhu ekstrim berupa panas (*heat*) ketika bertugas dalam pemadaman besar. Ketidakseimbangan pada suhu tubuh yang dipengaruhi oleh suhu ekstrim lingkungan kerja yang terjadi secara terus menerus juga dapat menimbulkan gangguan organ vital dan gangguan psikologis manusia (Mackie dan O’Hanlon, 1977, Poulton, 1977 dalam Lindstorm dan Mantysalo, 1987). Gangguan yang muncul berupa *fatigue* dan penurunan kemampuan bekerja sebagai akibat ketidakseimbangan sirkulasi darah pada tubuh pekerja yang terpapar suhu panas (Lindstorm dan Mantysalo, 1987).

Terkait dengan hasil penelitian berupa analisis univariat dan bivariat yang menemukan tidak adanya gambaran yang mengkhawatirkan mengenai bahaya kerja dan hubungan antara bahaya kerja dengan stres kerja, hal ini dimungkinkan untuk terjadi akibat intensitas bekerja tidak rutin yang dialami petugas. Petugas pemadam kebakaran hanya bertemu dengan berbagai bahaya tersebut ketika bertugas. Sebagaimana yang disebutkan pada pembahasan sebelumnya, kondisi pekerjaan pemadam kebakaran tidak selalu ada tiap saat karena kasus kebakaran tidak terjadi tiap saat. Terlebih adanya bahaya kebakaran seperti yang dibahas sebelumnya tidak selalu muncul pada setiap jenis kebakaran, tergantung pada skala kebakaran itu sendiri. Hal ini jelas berbeda jika dibandingkan dengan pekerja lain yang terpapar dengan bahaya fisik setiap hari. Meski begitu, penelitian Mayawati (2008) pada pekerja di sebuah industri konveksi yang terpapar suhu antara 27,4°-28,4° C setiap harinya juga tidak menemukan adanya hubungan yang signifikan antara iklim kerja panas dengan kejadian stres kerja.

Warr (1992) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000), menyebutkan bahwa telah terdapat banyak penelitian yang membuktikan bahwa keberadaan bahaya fisik di tempat kerja telah menyebabkan terjadinya gangguan pada kesehatan fisik dan kesehatan mental pekerja. Penelitian ini hanya berfokus pada kejadian stres kerja yang menjadi bagian dari kesehatan mental dan tidak membahas gangguan pada kesehatan fisik. Namun, pembahasan mengenai status kesehatan petugas pemadam kebakaran menjadi penting untuk diangkat mengingat hingga saat ini belum tersedia *medical check up* rutin untuk memonitor kesehatan petugas. Terlebih, berdasarkan pembahasan ergonomik sebelumnya petugas telah mengutarakan adanya indikasi *fatigue* akibat pekerjaan ini.

7.2.3 Hubungan Keselamatan Kerja dengan Tingkat Stres Kerja

Variabel keselamatan kerja yang dibahas pada penelitian ini meliputi pandangan subjektif responden terhadap ketersediaan fasilitas dan peralatan penunjang keselamatan selama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 24 responden (42,9%) menilai bahwa aspek keselamatan kerja pada petugas pemadam kebakaran masih belum memadai. Sedangkan 32

responden (57,1%) lainnya menilai bahwa aspek keselamatan kerja pada petugas pemadam kebakaran sudah cukup memadai.

Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa nilai r sebesar 0,089. Hubungan bahaya kerja dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola positif artinya semakin tidak memadai aspek keselamatan kerja, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar 0,517 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel keselamatan kerja dengan kejadian stres kerja. Penelitian Mayawati (2008) justru menemukan hasil berbeda. Penelitian tersebut menemukan adanya hubungan yang signifikan antara pemakaian APT (Alat Pelindung Telinga) dengan kejadian stres kerja pada pekerja dengan kondisi kerja yang bising.

Pada penelitian ini, peneliti lebih melihat variabel keselamatan kerja dari aspek ketersediaan dan kelayakan Alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui gambaran kepatuhan pemakaian APD. Pembahasan mengenai keselamatan kerja merupakan kelanjutan dari pembahasan mengenai bahaya kerja. Hal ini disebabkan oleh keterkaitan secara langsung antara APD yang menjadi unsur keselamatan kerja dengan bahaya fisik yang terdapat di area terjadinya kebakaran yang menyebabkan pemakaian APD menjadi hal yang mutlak bagi petugas untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Ketersediaan APD yang layak akan secara otomatis mengurangi kekhawatiran pekerja terhadap risiko pekerjaan sehingga secara tidak langsung juga mempengaruhi kejadian stres kerja.

Mengacu pada Peraturan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok Nomor 1 Tahun 2009 tentang Prosedur Tetap Penanggulangan Bencana Kebakaran Kota Depok, terdapat setidaknya enam APD yang diwajibkan bagi seluruh petugas secara perorangan. Keenam APD tersebut meliputi:

1. Pelindung / Penutup Kepala (*Helm*)
2. Fire Jacket
3. Safety Shoes
4. Masker

5. Sarung Tangan Safety (*Safety Gloves*)
6. Kacamata Safety (*Safety Google*)

Terdapat pula berbagai APD tambahan bagi petugas yang memiliki spesialisasi sebagai regu penyelamat (*rescue*) dan regu ambulance. Berikut APD yang diwajibkan untuk regu penyelamat beserta dengan standar kelengkapan personil.

1. Handy Talky (HT) untuk Komandan Regu (DANRU)
2. Cincin Kait (Carabiner)
3. Figure Eight
4. Kapak Kecil
5. Tali Tubuh
6. Senter
7. Head Light
8. Guide Line
9. Pelindung Kepala (Helm)
10. Masker
11. Fire Jacket
12. Sarung Tangan Safety
13. Safety Google (Kacamata Safety)
14. Safety Shoes
15. Breathing Apparatus
16. Stress Signal

Sedangkan APD pada petugas yang tergabung ke dalam regu ambulance dengan standar kelengkapan personil yang diwajibkan meliputi.

1. Fire Helmet
2. Masker
3. Sarung Tangan
4. Fire Jacket
5. Safety Shoes
6. Senter

7. Handy Talky (HT)

Mengenai APD standar yang biasa petugas gunakan ketika bertugas, peneliti kembali menanyakannya melalui wawancara mendalam. Berikut jawaban dari dua orang narasumber yang berbeda.

“BA (Breathing Apparatus), sepatu/rubber, fire jacket, fire helm, hand gloves, google, safety body harness.”

“Helm, jaket, sarung tangan, masker, sepatu. Di UPT nggak ada BA, tapi sebenarnya sudah diajukan.”

Mengacu pada prosedur tetap pemadaman, APD yang biasa dipakai petugas berdasarkan hasil wawancara mendalam di atas sudah sesuai dengan prosedur. Namun, seorang narasumber di atas tidak menyertai adanya masker sebagai APD standar sedangkan narasumber lain justru tidak menyertakan *safety google* di dalam jawabannya. Melihat adanya kekurangan pada jawaban ini, ada kemungkinan petugas lupa menyebutkannya karena terdapat cukup banyak APD yang biasa digunakan jika APD standar digabung dengan APD regu *rescue* dan regu ambulance. Hal ini diperkuat dengan disebutkannya masker oleh narasumber kedua di atas dan sebaliknya narasumber pertama di atas juga menyebutkan *google* yang mengacu pada *safety google*.

Narasumber di atas juga menyebutkan bahwa terdapat komponen APD pada regu *rescue* yang kurang, yakni Breathing Apparatus (BA). Narasumber menyatakan bahwa alat tersebut masih belum terdapat di UPT Cinere. Namun, usaha untuk pengajuan telah dilakukan. Penyediaan APD itu sendiri terpusat di Dinas Pemadam Kebakaran yang terletak di Markas Komando. Berdasarkan hasil observasi peneliti, Markas Komando memang memiliki peralatan yang lebih lengkap dibandingkan dengan tiga UPT lain.

Selain mengobservasi ketersediaan APD bagi petugas, peneliti juga ingin mengetahui mengenai pendapat petugas mengenai kelayakan APD itu sendiri dan gambaran kepatuhan petugas dalam pemakaian APD. Hal ini penting untuk diperhatikan karena APD yang sudah tersedia akan bermasalah jika ternyata tidak layak pakai dan akan semakin bermasalah jika kesadaran petugas untuk memakainya juga rendah. Akibat dari ketidaklayakan dan ketidakpatuhan pemakaian APD itu sendiri akan mengakibatkan ketersediaan APD menjadi

percuma. Informasi mengenai kelayakan APD disampaikan oleh empat narasumber berbeda berikut.

“Hampir semuanya nggak standar kecuali alat penyelamat.”

“APD itu penting bagi petugas. Hampir semua udah pada dapet. Udah layak.”

“Bagus. Masih baru-baru, karena ada peremajaan APD satu tahun sekali.”

“APD kita masih belum layak, banyak yang belum terpenuhi.”

Berdasarkan penuturan dari empat orang narasumber berbeda, diketahui terdapat perbedaan jawaban yang mengerucut pada dua jawaban mengenai kelayakan APD, yakni layak dan tidak layak. Seorang narasumber menyatakan APD yang digunakan oleh petugas sudah cukup bagus (layak). Narasumber tersebut juga menambahkan bahwa kondisi APD yang dipakai masih baru karena ada program peremajaan APD satu tahun sekali. Satu orang narasumber lain juga menyatakan pendapat serupa. Narasumber menyatakan pandangannya bahwa APD merupakan hal yang penting bagi pekerja. Semua petugas sudah memilikinya dan kondisi APD tersebut juga sudah layak.

Pendapat berbeda diutarakan oleh dua narasumber lainnya. Seorang narasumber menyatakan bahwa hampir seluruh APD tidak standar (tidak layak). Narasumber menyebutkan pengecualian untuk peralatan regu penyelamat yang tergolong standar (layak). Adapun narasumber lain juga menilai bahwa APD yang digunakan masih belum layak. Selain itu, narasumber tersebut juga menyebutkan masih terdapat beberapa APD yang belum terpenuhi. Dapat dimungkinkan pendapat narasumber ini sama dengan yang dimaksud oleh seorang narasumber pada pembahasan sebelumnya mengenai ketersediaan APD karena sama-sama berada di UPT yang diketahui belum memiliki peralatan selengkap Markas Komando. Adanya perbedaan pendapat ini dimungkinkan karena tiap petugas memiliki persepsi dan pengetahuan yang berbeda-beda mengenai kondisi layak atau tidaknya suatu APD.

Untuk mengetahui gambaran kepatuhan pemakaian APD oleh petugas, peneliti kembali menanyakannya melalui wawancara mendalam dengan beberapa narasumber. Berikut jawaban dari tiga orang narasumber yang berbeda.

“Ada beberapa yang nggak patuh. (karena) Lupa juga.”

“Biar gimana juga mesti dipake. Sebelum ada lengkap, pake yang ada aja dulu.”

“Ada juga yang masih belum patuh. Karena buru-buru, lupa, kurang disiplin. Mungkin juga karena kurang mau melindungi diri sendiri, mungkin belum sadar.”

Berdasarkan jawaban dari ketiga responden tersebut, diketahui bahwa secara umum masih belum seluruh petugas mematuhi prosedur pemakaian APD yang sudah disediakan tersebut. Namun, peneliti tidak mencari tahu lebih lanjut persentase antara petugas yang patuh dan tidak patuh memakai APD. Namun, secara umum jawaban ketiga narasumber di atas secara tidak langsung menyebutkan bahwa jumlah petugas yang tidak patuh masih lebih sedikit. Narasumber pertama menyebutkan bahwa terdapat beberapa petugas yang tidak memakai APD dikarenakan lupa. Narasumber lainnya tidak secara tegas menyebutkan patuh atau tidaknya petugas dalam pemakaian APD. Narasumber tersebut lebih menuturkan pandangan idealnya mengenai kewajiban pemakaian APD dengan menyatakan bahwa pemakaian APD adalah hal yang mutlak meskipun ketersediaan APD masih belum sepenuhnya lengkap. Sedangkan narasumber yang lain lebih menjelaskan mengenai alasan adanya petugas yang tidak memakai APD. Sejalan dengan pendapat narasumber sebelumnya, narasumber tersebut menjelaskan bahwa petugas yang tidak memakai APD disebabkan karena lupa sebagai akibat terburu-buru dalam menjalankan misi pemadaman dengan target waktu 15 menit sesuai prosedur tetap. Selain itu, narasumber tersebut juga menambahkan berbagai faktor lain, di antaranya kurang disiplin dalam bekerja dan kurang sadar akan keselamatan diri sendiri.

Hasil penelitian menemukan gambaran mayoritas responden yang menilai bahwa pemenuhan aspek keselamatan kerja telah cukup memadai dan tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel keselamatan kerja dan kejadian stres kerja. Jika hasil tersebut dihubungkan dengan pembahasan wawancara mendalam di atas, didapatkan kesimpulan bahwa petugas telah cukup merasa bahwa pemenuhan aspek keselamatan kerja sudah baik karena ketersediaan APD dan kelayakan APD yang sudah cukup memadai meskipun masih ada pandangan beberapa responden yang menyatakan sebaliknya. Adanya temuan berupa masih terdapatnya petugas yang tidak memakai APD menjadi masalah tersendiri yang tidak berkaitan dengan stres kerja.

7.3 Analisis Bahaya Psikososial *Context to Work* terhadap Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok 2012

Stressor *context to work* juga berperan penting dalam kejadian stres di tempat kerja. Stressor *context to work* merupakan stressor yang terkait dengan pekerjaan dan tidak berkaitan secara langsung dengan muatan pekerjaan yang bersangkutan. Pada penelitian ini terdapat empat variabel *context to work* yang diteliti, yakni peran di organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan gaji.

7.3.1 Hubungan Peran di Organisasi dengan Tingkat Stres Kerja

Variabel beban kerja yang dibahas pada penelitian ini meliputi pandangan subjektif responden terhadap peran responden di dalam lingkungan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 26 responden (46,4%) menilai bahwa perannya di dalam lingkungan pekerjaan masih belum memadai. Sedangkan 30 responden (53,6%) lainnya menilai bahwa perannya di dalam lingkungan pekerjaan sudah cukup memadai.

Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa nilai r sebesar 0,063. Hubungan bahaya kerja dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola positif artinya semakin tidak memadai aspek peran di organisasi, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar 0,644 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel peran di organisasi dengan kejadian stres kerja.

Fokus pada penelitian ini terkait peran di organisasi adalah mengenai peran yang dijalankan oleh pekerja di dalam lingkungan organisasi. Sebagaimana yang telah dibahas pada bab sebelumnya, terdapat sebelas jabatan fungsional yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. Beberapa jabatan tersebut mencakup petugas pemadam kebakaran. Kesebelas jabatan struktural tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Kepala Bidang Pengendalian Operasional Kebakaran
3. Kepala Seksi Penanggulangan Kebakaran
4. Kepala Seksi Penyelamatan dan Evakuasi
5. Kepala UPT
6. Komandan Pleton (Danton)
7. Komandan Regu (Danru)
8. Operator Mobil Unit
9. Anggota Regu (Danru)
10. Operator Komunikasi
11. Petugas Piket Jaga

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan bahwa selain sebelas jabatan tersebut, terdapat pula staf lain yang bersifat penunjang kegiatan administratif. Dari kesebelas jabatan tersebut, tidak semuanya tersebar di Markas Komando dan UPT-UPT. Di Markas Komando sendiri, tidak terdapat Kepala UPT. Sedangkan di UPT-UPT tidak terdapat Kepala Dinas, Kepala Bidang Pengendalian Operasional Kebakaran, Kepala Seksi Penanggulangan Kebakaran, dan Kepala Seksi Penyelamatan dan Evakuasi.

Cooper dan Davidson (1987) menjelaskan bahwa peran di organisasi merupakan salah satu penyebab utama terjadinya stres di tempat kerja. Pekerja yang merasa perannya di organisasi pekerjaan tidak memadai dan tidak dihargai akan cenderung terkena stres. Ambiguitas atau ketidakjelasan pada peran organisasi dan konflik antarperan merupakan aspek lain dalam variabel peran di organisasi. Ketidakjelasan peran dapat terjadi jika terdapat dua jenis jabatan yang beririsan peran dan fungsinya maupun sebagai akibat dari ketiadaan deskripsi kerja yang jelas dari pihak manajemen kepada pekerja. Sedangkan konflik antarperan dimungkinkan muncul antara satu jabatan dengan jabatan yang lain. Kasl dan Cobb (1983) menjelaskan lebih lanjut mengenai konflik antarperan. Konflik antarperan dimungkinkan terjadi pada beberapa aspek yang berkaitan dengan struktur organisasi. Sebagai contoh, organisasi besar dengan struktur organisasi yang *flat* berhubungan dengan ketidakpuasan kerja yang tinggi,

absenteisme, dan kecelakaan kerja. Selain itu, konflik antarperan di organisasi juga muncul antara staf dengan pengawas maupun pimpinan terkait dengan ketidakpuasan kerja satu sama lain.

Mengenai ada atau tidaknya masalah pada aspek peran di organisasi pada petugas pemadam kebakaran Kota Depok, peneliti juga menanyakannya kepada beberapa orang responden melalui wawancara mendalam. Sebelum mencari tahu ada atau tidak adanya masalah antarperan yang terjadi, peneliti menanyakan mengenai pembagian peran di lingkungan pekerjaan. Berikut penuturan dari dua orang narasumber.

“Ada staf, ada anggota. Bedanya di shift. Ada juga atasan-atasan lain dan administrasi yang sifatnya membantu. Staf dimungkinkan untuk ikut (pemadaman). Jujur aja sih, itu nggak banyak ngebantu kita.”
“Untuk staf, di UPT Cinere ada kepala UPT dan Kasubag TU.”

Narasumber menjelaskan terdapat dua terminologi umum yang biasa dipergunakan untuk membedakan dua jenis jabatan di lingkungan kerja petugas pemadam kebakaran Kota Depok, yakni staf dan anggota. Staf merujuk pada pekerja yang tidak berkaitan langsung dengan proses pemadaman kebakaran. Staf merupakan pekerja yang sebagian besar tugasnya dilakukan di dalam kantor dan mengurus berbagai hal terkait administrasi dinas pemadam kebakaran Kota Depok. Sedangkan anggota merujuk pada petugas pemadam kebakaran yang menjadi objek penelitian ini. Operator mobil unit, operator telekomunikasi, dan petugas jaga juga termasuk ke dalam petugas pemadam kebakaran karena juga turut dibekali berbagai keterampilan pemadaman dan ikut serta dalam pelaksanaan tugas. Narasumber menuturkan bahwa staf dimungkinkan untuk ikut serta dalam pemadaman. Staf yang dimaksud hanya merujuk pejabat tingkat atas seperti kepala dinas, kepala bidang, maupun kepala seksi. Keikutsertaan yang dimaksud bukanlah keikutsertaan teknis dalam proses pemadaman melainkan dalam pemberian instruksi sehingga narasumber tidak terlalu merasakan pengaruhnya dalam bekerja. Narasumber juga sempat mengeluhkan adanya komando ganda karena pemberian instruksi seharusnya hanyalah kewenangan komandan regu yang notabene memiliki kapasitas yang lebih memadai mengenai teknik pemadaman kebakaran. Narasumber lainnya tidak menyebutkan adanya keterlibatan teknis kepala UPT dan staf tata usaha (TU) dalam pemadaman. Hal

ini menunjukkan bahwa kondisi seperti yang dijelaskan narasumber sebelumnya hanya terjadi di Markas Komando saja, tidak di UPT. Hal ini dikarenakan pejabat struktural hanya terdapat di markas komando.

Adapun mengenai konflik peran yang terjadi di antara anggota, berikut penuturan salah satu narasumber yang berbeda.

“Anak-anaknya (baca: petugas) loyal. Meskipun emosinya nggak stabil tapi kinerjanya tetap bagus. Karena kita sadar punya tanggung jawab ke masyarakat. Di lapangan, pejabat struktural bisa ikut turun meskipun tidak ada basic damkar.”

Berdasarkan penjelasan narasumber di atas, diketahui bahwa terdapat ketidakstabilan emosi yang dirasakan narasumber di antara rekan-rekan pemadam kebakaran Kota Depok. Namun, narasumber tidak terlalu mempermasalahkan hal tersebut. Hal ini dikarenakan narasumber merasakan adanya loyalitas yang baik dan kinerja yang bagus dari petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Selain itu, narasumber juga menyebutkan bahwa petugas menyadari peran pentingnya pemadam kebakaran di dalam masyarakat sehingga ada upaya pada petugas untuk meningkatkan kinerja meskipun terdapat permasalahan berupa ketidakstabilan emosi. Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) menyebutkan bahwa adanya tanggung jawab pada masyarakat menjadi sumber stres tersendiri pada beberapa jenis pekerjaan.

Hasil analisis univariat membuktikan bahwa mayoritas petugas tidak merasakan adanya masalah yang berarti pada aspek peran di organisasi. Begitu pula dengan hasil analisis bivariat yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara peran di organisasi dengan stres kerja berat pada petugas. Hal ini terjadi akibat beberapa hal, antara lain struktur organisasi pemadam kebakaran Kota Depok yang tidak begitu kompleks dan sudah adanya pembagian tugas yang jelas antara jabatan yang satu dengan jabatan yang lain. Di dalam keseharian bekerja, terdapat dikotomi yang jelas antara anggota (petugas pemadam) dan staf (non petugas pemadam) sehingga ketidakjelasan peran tidak dirasakan petugas pemadam kebakaran. Namun terdapat beberapa temuan masalah yang berpotensi menimbulkan stres kerja, antara lain duplikasi komando yang dilakukan pejabat struktural ketika turun membantu petugas, ketidakstabilan emosi petugas, dan tanggung jawab berat di mata masyarakat.

7.3.2 Hubungan Pengembangan Karir dengan Tingkat Stres Kerja

Variabel pengembangan karir yang dibahas pada penelitian ini meliputi pandangan subjektif responden terhadap sistem peningkatan jenjang karir dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 35 responden (62,5%) menilai bahwa sistem pengembangan karir pada petugas pemadam kebakaran masih belum memadai. Sedangkan 21 responden (37,5%) lainnya menilai bahwa sistem pengembangan karir pada petugas pemadam kebakaran sudah cukup memadai

Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa nilai r sebesar 0,000. Hubungan pengembangan karir dengan stres kerja menunjukkan tidak adanya hubungan dan berpola positif artinya semakin tidak memadai sistem pengembangan karir, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar 0,999 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel pengembangan karir dengan kejadian stres kerja.

Hasil yang sama juga didapat oleh Prasi (2002) yang tidak menemukan adanya hubungan yang bermakna antara sistem pengembangan karir dengan stres kerja pada masinis kereta api. Penelitian Pramudya (2008) pada perawat di sebuah rumah sakit juga tidak menemukan hubungan yang signifikan antara masalah karir dengan kejadian stres kerja. Tiadanya hubungan yang signifikan antara sistem pengembangan karir dengan stres kerja juga dibuktikan oleh Soebekti (2004) melalui penelitiannya pada pekerja di industri Migas.

Sistem peningkatan jenjang karir dapat menjadi sumber stres terutama pada beberapa pekerjaan yang menekankan adanya hubungan pengembangan karir dengan kompetensi (Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Pekerja dapat terkena stres jika kompetensi tinggi yang dimilikinya tidak membuat karirnya naik berjenjang. Beberapa jenis pekerjaan, baik pegawai negeri sipil maupun pegawai swasta memiliki sistem peningkatan karir yang berjenjang. Marshall (1977) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) menyebutkan terdapat dua sumber potensial stres kerja yang termasuk di dalam variabel pengembangan karir, yakni ketidakpastian pekerjaan dan ketidaksesuaian status yang diperoleh pekerja.

Diketahui bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan dengan sistem pengembangan karir yang tidak memadai. Namun, hasil penelitian masih belum cukup untuk membuktikan bahwa sistem pengembangan karir berpengaruh terhadap kejadian stres berat bagi pekerja. Peneliti menanyakannya kembali dengan beberapa orang responden untuk memperoleh hasil yang lebih meyakinkan. Peneliti mencari tahu mengenai mekanisme pengembangan karir petugas. Seorang narasumber memberikan jawabannya.

“Anggota naik menjadi danru. Pertimbangannya dari penilaian khusus kepala dinas. Kalo untuk golongan, mengacu ke pemda karena kita kan PNS. Kalo udah di atas 40 tahun bisa dirolling jadi staf. Kalo di Jakarta itu dirolling jadi pelatih atau penyuluh.”

Petugas pemadam kebakaran memiliki sistem pengembangan karir yang cukup jelas. Setiap petugas memiliki peluang untuk mengalami kenaikan pangkat menjadi komandan regu (danru). Saat ini, pemadam kebakaran Kota Depok memiliki delapan danru yang memimpin masing-masing regu di Markas Komando dan tiga UPT lain. Komandan regu merupakan pemimpin tiap regu dalam bertugas. Untuk mencapai posisi danru, seorang petugas harus lulus dalam penilaian khusus yang dilakukan oleh Kepala Dinas. Selain itu, juga terdapat jenjang karir berdasarkan golongan PNS (Pegawai Negeri Sipil). Petugas pemadam kebakaran Kota Depok berstatus sebagai PNS Kota Depok sehingga memiliki hak untuk mengalami kenaikan golongan secara berkala seperti PNS lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber lainnya, diketahui bahwa jabatan pemadam kebakaran merupakan jabatan struktural dengan kenaikan pangkat secara berkala setiap empat tahun sekali.

Faktor ketidakpastian status tidak ditemukan pada pekerjaan pemadam kebakaran Kota Depok. Hal ini disebabkan karena petugas telah memiliki status PNS yang merupakan pegawai tetap di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. Berbeda dengan pegawai kontrak atau *outsourcing* yang masih belum mendapatkan status yang pasti di dalam pekerjaannya. Selain itu, jika telah mencapai usia 40 tahun di mana mengharuskan adanya regenerasi kepada pemadam yang lebih muda, petugas dapat dimutasi menjadi staf yang tidak terlibat langsung dengan pekerjaan pemadaman. Faktor ketidaksesuaian status

juga relatif tidak bermasalah pada sebagian besar petugas. Petugas telah mengetahui adanya mekanisme kenaikan pangkat menjadi komandan regu yang didasarkan pada penilaian atas skill dan kinerja petugas.

7.3.3 Hubungan Antara Hubungan Interpersonal dengan Tingkat Stres Kerja

Variabel hubungan interpersonal yang dibahas pada penelitian ini meliputi pandangan subjektif responden terhadap hubungan interpersonal yang terjadi di lingkungan sosial pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 22 responden (39,3%) menilai bahwa aspek hubungan interpersonal di lingkungan pekerjaan pemadam kebakaran tidak memadai. Sedangkan 34 responden (60,7%) lainnya menilai bahwa aspek hubungan interpersonal di lingkungan pekerjaan pemadam kebakaran sudah memadai.

Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa nilai r sebesar $-0,009$. Hubungan antara variabel hubungan interpersonal dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola negatif artinya semakin buruk hubungan interpersonal yang terjadi, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar $0,945$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel hubungan interpersonal dengan kejadian stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yakni penelitian Prasi (2002) dan Pramudya (2008). Namun hasil ini berbeda dengan penelitian Soebekti (2004) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan tingkat stres.

Hubungan interpersonal merupakan aspek penting dalam pekerjaan yang melibatkan banyak pekerja. Terlebih pada pekerjaan yang membutuhkan adanya kerjasama tim seperti pemadam kebakaran. Hubungan interpersonal di dalam pekerjaan dan dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, maupun anggota, memiliki keterkaitan dengan stres kerja (Payne, 1980 dalam Cooper dan Davidson, 1987) Hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja berkaitan erat dengan kesehatan pada pekerja dan lingkungan kerja itu sendiri (Cooper, 1981 dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales, 2000). Adanya hubungan interpersonal

yang baik tidak hanya berguna untuk menunjang profesionalitas di dalam pekerjaan, tetapi juga mencegah terjadinya stres kerja. Di dalam penelitiannya, Jones *et al* (1998) melaporkan terjadi peningkatan stres berat dan kejadian penyakit terkait stres sebesar 6,5 kali pada pekerja dengan lingkungan sosial pekerjaan yang tidak mendukung. Hubungan interpersonal yang baik idealnya terjalin di antara semua level pekerja, baik seorang pekerja dengan atasan, dengan staf, maupun dengan pekerja pada level yang sama.

Untuk lebih memastikan, hasil analisis bivariat yang didapat, peneliti menanyakan gambaran hubungan interpersonal di antara para petugas. Berikut penuturan dari dua orang narasumber.

“Secara umum mendukung”

“Lingkungan sosialnya bagus. (karena) Ada organisasi dharmawanita yang tugasnya itu intinya memantau laki-laki dan penunjang kegiatan sosial. Ada pertemuan kadang sebulan sekali, kadang tiga bulan sekali.”

Kedua narasumber menyebutkan bahwa lingkungan pekerjaan pemadam kebakaran Kota Depok secara umum baik dan cukup mendukung. Bahkan, salah seorang narasumber sempat menyinggung tentang keberadaan organisasi dharmawanita yang terdiri atas isteri para petugas dan staf Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. Organisasi ini ikut serta dalam menunjang kekerabatan antarpekerja melalui berbagai kegiatannya. Namun, pada pembahasan mengenai variabel peran di organisasi sebelumnya, salah seorang narasumber menyebutkan adanya ketidakstabilan emosi pada sebagian petugas. Ditambah oleh pernyataan salah seorang responden pada pembahasan mengenai variabel ergonomik yang menyebutkan bahwa sebagian petugas memiliki emosi yang cenderung mudah meledak (eksplosif) yang disebabkan ketiadaan aktivitas ketika tidak ada misi pemadaman. Peneliti menanyakannya kembali dengan beberapa petugas mengenai pengalaman konflik di tempat kerja. Berikut jawaban dari empat orang narasumber yang berbeda.

“Konflik pernah. Itu dampak dari stres karena jenuh.”

“Pernah. Waktu itu karena ada yang datang telat dan tidak ada di TKP. Kesalahan kerja dalam satu regu. Namanya juga manusia beda-beda. (selain itu) Atasan sering kasih komando ganda. Harusnya sih nggak usah terjadi yang seperti itu. Pimpinan sok tahu. Sudah dikomunikasikan tapi nggak ada perubahan. Untuk komando sih nggak apa-apa (meskipun) bukan background damkar, yang penting ada diklat khusus.”

“Sering. Apalagi kalo lagi di kebakaran. Itu mah udah kata-kata kasar lagi yang keluar. Udah biasa kitanya”

“Konflik mah pasti ada. Cuma dikomunikasi dan koordinasi aja. Beberapa anggota memang ada yang kurang bisa dipahami. Mungkin akibat dari kejenuhan juga.”

Berry (1998) menyebutkan bahwa konflik merupakan bagian alamiah di dalam interaksi manusia. Konflik dapat terjadi di dalam suatu grup maupun di antargrup satu dengan grup yang lain. Sejalan dengan teori tersebut, berdasarkan keempat jawaban di atas terungkap setidaknya dua jenis konflik yang dapat memunculkan gangguan pada hubungan interpersonal di antara pekerja. Pertama, konflik antarpetugas itu sendiri. Hal ini disebabkan adanya tekanan pekerjaan di lapangan yang mengharuskan petugas menyelesaikan pemadaman dalam waktu secepat-cepatnya. Seperti yang telah dibahas sebelumnya pada pembahasan variabel beban kerja, petugas diberikan patokan waktu selama 15 menit. Ditambah adanya tuntutan dari masyarakat yang menghendaki kebakaran dipadamkan sesegera mungkin. Ketidakstabilan emosi sangat dimungkinkan untuk terjadi karena stres sangat mempengaruhi kesehatan mental seseorang (Charlesworth dan Nathan, 1989). Adanya emosi negatif, tensi tinggi, kecemasan, dan depresi merupakan reaksi pertama terhadap keberadaan stresor di sekitar pekerja (Kalimo dan Mejman, 1987).

Kondisi pekerjaan yang cenderung monoton dan menjenuhkan juga berperan di dalam memunculkan ketidakstabilan emosi petugas. Hal ini diperparah pula dengan lama bekerja petugas. Fielden dan Peckar (1999) dalam Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) menyebutkan bahwa meskipun ada kaitan secara langsung antara jam bekerja dengan stres kerja, namun kondisi lingkungan pekerjaan yang mendukung mampu membuat seorang pekerja lebih tahan. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial. Ketidakstabilan emosi di antara beberapa petugas tersebut pada akhirnya mempengaruhi hubungan interpersonal di lingkungan kerja petugas pemadam kebakaran Kota Depok sehingga menjadi sumber stres pada petugas.

Sumber konflik kedua adalah konflik antara petugas dengan atasan. Atasan di sini merujuk pada pejabat struktural yang secara struktur organisasi berada di atas para petugas sehingga menentukan beberapa kebijakan terkait pekerjaan ini.

Konflik yang dimaksud adalah adanya komando ganda ketika bertugas di lapangan. Hal ini telah dibahas pada pembahasan variabel peran di organisasi. Komando ganda yang diberikan pejabat struktural ketika bertugas di lapangan termasuk di dalam ambiguitas peran. Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) menyebutkan ambiguitas peran dapat menimbulkan kebingungan yang berakibat pada ketidakpastian pada tanggung jawab yang terkandung di pekerjaan itu sendiri. Hal ini kembali diungkapkan beberapa narasumber yang menyebut hal ini sebagai sumber konflik interpersonal. Meskipun pada awalnya merupakan konflik antarperan di organisasi, namun hal ini dapat memicu gangguan pada hubungan interpersonal antara atasan dan anggota.

7.3.4 Hubungan Gaji dengan Tingkat Stres Kerja

Variabel gaji yang dibahas pada penelitian ini meliputi pandangan subjektif responden terhadap gaji dan fasilitas penunjang kesejahteraan yang didapat. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 43 responden (76,8%) menyatakan tidak puas dengan gaji dari pekerjaannya saat ini. Sedangkan 13 responden (23,2%) lainnya menyatakan puas dengan gaji dari pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui bahwa nilai r sebesar $-0,065$. Hubungan antara variabel gaji dengan stres kerja menunjukkan hubungan yang lemah dan berpola negatif artinya semakin rendah gaji yang didapat, kejadian stres kerja akan semakin tinggi. Selain itu, didapatkan nilai p sebesar $0,636$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel hubungan interpersonal dengan kejadian stres kerja. Penelitian Prasi (2002) juga tidak menemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara penghasilan dengan tingkat stres kerja pada petugas masinin kereta api.

Gaji merupakan bagian dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan aspek yang dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain keterlibatan pekerja dalam pembuatan kebijakan, kejelasan peran pekerja di organisasi, kebebasan berpendapat, dan adanya jaminan kesejahteraan bagi pekerja. Locke (1976) dalam Mc.Cormick dan Ilgen (1984) menyatakan bahwa faktor gaji

merupakan satu dari tiga aspek penting di dalam kepuasan kerja. Selain itu, dilihat pula dari struktur organisasi di mana petugas pemadam kebakaran merupakan jabatan yang terletak di struktur bawah meskipun memegang peranan sentral dalam upaya pemadaman kebakaran di Kota Depok. Kondisi ini berpotensi menimbulkan masalah jika petugas merasa gaji dan *benefit* yang diterima tidak sesuai dengan kerja yang dilakukan petugas. Cox, Griffiths, dan Rial-Gonzales (2000) menjelaskan bahwa komplain pekerja terhadap gaji yang diterima menyebabkan ketidakmampuan pekerja dalam mempertahankan status kesehatannya. Wolf, Bruhn, dan Goodell (1978) menyebutkan bahwa manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan gaji para pekerjanya. Hal ini dikarenakan banyak faktor-faktor yang membuat seorang pekerja menjadi tidak puas dengan pekerjaannya karena kebijakan yang dibuat oleh pihak manajemen.

Mayoritas responden menyatakan ketidakpuasannya terhadap gaji yang diperolehnya saat ini. Namun, hasil penelitian masih belum cukup untuk membuktikan bahwa gaji berpengaruh terhadap kejadian stres berat bagi pekerja. Hal ini dimungkinkan terjadi akibat adanya strategi coping stres yang baik dari petugas dan adanya sumber pemasukan lain sebagai kompensasi kekurangan gaji yang diperoleh. Dalam wawancara mendalam, peneliti menanyakan gambaran gaji dan *benefit* yang didapat petugas pemadam kebakaran Kota Depok. Berikut jawaban yang diberikan empat orang narasumber berbeda mengenai gaji yang didapat.

“Melihat risiko keselamatannya yang tinggi, harusnya (jumlah gaji) jauh dari yang sekarang. Karena untuk nyawa nggak ada nominal yang pantas. Jumlahnya alhamdulillah. Tapi masih kurang lah.”

“Kurang. Tapi itu manusiawi sih, gak ada yang namanya cukup. Tapi tetap bersyukur. Kebutuhan hidup di Depok masih kurang. Pikiran ke depan harus ada. Ngandalin pensiun nggak cukup. Anggota udah pada tau hal ini.”

“Belum sesuai. Tetap aja kekurangan. Sekarang sih kita bersyukur aja jatuhnya. Depok masih di bawah DKI. Gaji masih belum balance. Sebagai pegangan, ada banyak anggota yang buka usaha, tapi nggak semuanya.”

“Kepuasan kita ada di batin. Gaji udah segitu, masih belum cukup. Kalo dilihat dari risiko yang kita hadapi, juga belum cukup.”

Berdasarkan jawaban keempat narasumber di atas, diketahui bahwa seluruh narasumber menyatakan bahwa gaji saat ini masih belum cukup. Beberapa narasumber memberikan sudut pandang yang berbeda-beda mengenai alasan di balik jawaban yang diberikan. Terdapat tiga alasan mengapa gaji petugas

pemadam kebakaran Kota Depok masih belum cukup bagi petugas. Pertama, gaji yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi petugas karena dinilai tidak sesuai dengan risiko keselamatan yang dihadapi pekerja. Kedua, ketidakcukupan gaji yang diterima dengan kebutuhan biaya hidup di Kota Depok yang tinggi. Ketiga, kekhawatiran mengenai ketidakcukupan gaji yang didapat saat ini untuk masa depan keluarga. Keempat, perbandingan dengan petugas dari wilayah lain yang mendapatkan gaji lebih tinggi.

Meskipun menyebutkan bahwa gaji yang saat ini diterima masih belum cukup, namun semua narasumber juga menyertai pernyataan yang menyatakan rasa syukurnya meskipun gaji yang diterima masih belum cukup. Seorang narasumber di atas menjelaskan bahwa merasa kekurangan dalam hal gaji adalah hal yang wajar sebagai konsekuensi prinsip manusia yang tidak akan pernah puas. Sedangkan seorang responden justru menyebutkan bahwa kepuasan petugas tidak hanya terletak pada gaji yang didapat, tetapi juga dari kepuasan batin yang didapat dalam pekerjaan. Narasumber lain sempat menyinggung mengenai ketidakcukupan uang pensiun yang kelak diterima dengan beban yang akan ditanggung di masa depan. Mengenai ketidakcukupan ini, responden lainnya menuturkan bahwa saat ini beberapa petugas sudah memiliki usaha lain sebagai sumber pendapatan selain gaji yang didapat. Usaha ini diadaptasi oleh banyak petugas sebagai solusi mengatasi kekurangan gaji.

Selain menanyakan gambaran gaji yang diterima, peneliti juga menanyakan *benefit* atau fasilitas penunjang kesejahteraan yang didapat petugas. Dua orang narasumber memebrikan jawabannya.

“Ada gaji ke 13. Bonus-bonus nggak ada. Paling honor jaga kalo ada konser atau shooting sinetron.”

“Kesejahteraan itu di tunjangan, bukan dari gaji pokok. Karena itu berdasarkan golongan dan sama se-Indonesia.”

Seorang narasumber menyatakan bahwa *benefit* yang diterima berupa gaji ke 13. Gaji ke 13 merupakan bonus tahunan yang biasa didapatkan oleh seluruh pegawai negeri sipil tiap satu tahun sekali. Sedangkan narasumber lainnya menyatakan bahwa fasilitas penunjang kesejahteraan yang didapat petugas berasal dari berbagai tunjangan yang menyertai gaji pokok petugas. Narasumber tersebut juga menyebutkan terdapat honor tambahan ketika pemadam kebakaran Kota

Depok disewa untuk keperluan beberapa kegiatan yang tidak berhubungan dengan kebakaran. Penyewaan berupa unit mobil pemadam yang dapat menembakkan air beserta petugas berjumlah 2-3 orang. Pihak yang beberapa kali memanfaatkan adanya jasa ini adalah pelaku *shooting* sinetron yang meminta adanya efek hujan yang berasal dari air yang ditembakkan petugas ke udara. Jasa ini juga dimanfaatkan oleh promotor konser yang biasa menembakkan air ke arah penonton yang sedang menonton konser. Adanya jasa ini membuat petugas yang disewa mendapatkan honor tambahan.

Kemampuan petugas dalam hal coping stres ketika menghadapi ketidakpuasan dalam pekerjaan termasuk ke dalam strategi adaptasi *living with it*. Prinsip *living with it* didasarkan pada ungkapan narasumber bahwa gaji yang didapat saat ini tetap patut untuk disyukuri meskipun jumlahnya masih terbilang tidak mencukupi. Jika dikaitkan dengan panjang waktu kerja petugas, kondisi gaji yang tidak mencukupi dapat menjadi stressor yang sangat potensial. Namun berdasarkan pembahasan variabel ergonomik dan beban kerja sebelumnya, diketahui bahwa terdapat banyak waktu luang ketika tidak ada misi pemadaman. Hal ini dapat menjadi rancu karena besaran gaji yang diterima tidak melihat dari ada atau tidak adanya kebakaran yang terjadi. Selain mensyukuri gaji yang didapat, petugas juga melakukan usaha lain sebagai pengganti kekurangan gaji yang didapat. Usaha ini biasanya merupakan usaha sampingan yang dijalankan petugas bersama keluarga di rumah. Beberapa contohnya adalah salah seorang petugas yang membuka toko baju di salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Kota Depok dan salah seorang petugas lainnya yang membuka usaha peternakan kambing di daerah Bogor.



BAB 8

KESIMPULAN DAN SARAN

8.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut.

1. Sebanyak 23,21% petugas pemadam kebakaran Kota Depok terkena stres berat, 73,21% terkena stres sedang, dan 3,57% terkena stres ringan.
2. Sebanyak 66,1% petugas pemadam kebakaran Kota Depok menyatakan bahwa pekerjaannya saat ini memiliki beban kerja yang berat, 46,4% menyatakan pekerjaannya saat ini tergolong berbahaya, 42,9% menyatakan aspek keselamatan kerja pada pekerjaan ini tidak memadai, 46,4% menyatakan aspek peran di organisasi pada pekerjaan ini tidak memadai, 62,5% menilai pekerjaan ini memiliki sistem pengembangan karir yang tidak memadai, 39,3% memiliki masalah terkait hubungan interpersonal di tempat kerja, dan 76,8% menyatakan tidak puas dengan gaji yang diterimanya saat ini.
3. Terdapat hubungan yang tidak signifikan antara variabel beban kerja, bahaya kerja, keselamatan kerja, peran di organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan kepuasan kerja dengan kejadian stres berat.

8.2 Saran Penelitian

Berikut saran yang diberikan peneliti terkait beberapa temuan masalah di dalam penelitian ini.

1. Terkait dengan beban kerja, diketahui bahwa petugas lebih berpotensi terkena stres akibat beban kerja yang rendah dibandingkan beban kerja yang tinggi. Hal ini akibat dari ketiadaan tugas ketika tidak terjadi kebakaran. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok dapat memfasilitas petugas dalam mengisi keluangan waktu yang ada dengan tujuan agar petugas tidak terkena stres kerja. Fasilitas yang sudah tersedia dapat lebih ditingkatkan lagi, seperti pengadaan alat fitness untuk UPT yang belum memilikinya.
2. Terkait bahaya kerja, meskipun tidak ditemukan adanya keluhan dari mayoritas petugas dan keterkaitan dengan kejadian stres kerja, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok perlu mengantisipasi hal tersebut. Salah satu alternatif cara yang peneliti tawarkan adalah dengan pengadaan *medical check up* tahunan agar kesehatan pekerja yang terpajan bahaya fisik ketika aktivitas pemadaman dapat terpantau secara berkala.
3. Terkait dengan keselamatan kerja, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok diharapkan dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan ketersediaan serta kualitas APD petugas.
4. Terkait dengan peran di organisasi, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok perlu menjaga kejelasan dan kesesuaian peran masing-masing jabatan. Hal ini bertujuan agar tidak muncul kondisi dimana petugas tidak dihargai perannya sebagai pemadam.
5. Terkait sistem pengembangan karir, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok perlu mempertahankan adanya kejelasan pengembangan karir seorang petugas pemadam kebakaran sehingga petugas tidak merasakan adanya *job insecurity* pada pekerjaannya.
6. Terkait hubungan interpersonal, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok dapat mempertimbangkan pengadaan program penguatan tim (*team building*), baik penguatan antara sesama petugas maupun petugas dengan seluruh staf dinas. Hal ini bertujuan untuk semakin mengeratkan hubungan

interpersonal antarpekerja dan meningkatkan suasana kekeluargaan yang kondusif di dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arden, John B. 2002. *Bekerja Tanpa Stress Cara Mengatasi Berbagai Tekanan Hari Kerja*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Ayoub, M.M. 1991. *JSI Method for the Control of Manual Materials Handling Injuries*. Dalam: Babur Mustafa Pulat dan David C. Alexander. *Industrial Ergonomics Case Studies*. New York: McGraw-Hill.
- Béjean, Sophie dan Hélène Sultan-Taïeb. 2005. *Modeling the Economic Burden of Diseases Imputable to Stress*, The European Journal of Health Economics, 6 (1) : 16-23.
- Berry, Lilly M. 1998. *Psychology at Work An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. San Fransisco: McGraw-Hill.
- Charlesworth, Edward A dan Ronald G. Nathan. 1989. *Stress Management: A Comprehensive Guide to Wellness*. New York: Ballantine Books.
- Cooper, Cary L dan Marilyn Davidson. 1987. *Source of Stress at Work and Their Relation to Stressors in Non-Working Environment*. Dalam: World Health Organization. *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. Geneva: World Health Organization.
- Cox, Tom, Amanda Griffiths, dan Eusobio Rial-Gonzales. 2000. *Research on Work-related Stress*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.

- Harnindo, Aris. 2011. *Studi Bahaya Psikososial dan Hubungannya dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Inspindo Mulia Tahun 2011*. Tesis. Depok: Universitas Indonesia.
- Hawari, Dadang. 2001. *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Jakarta: Balai Penerbit Fakultas Kedokteran UI.
- Jones, J.R, J.T. Hodgson, T.A Clegg, dan R.C. Elliot. 1998. *Self Reported Work Related Illness in 1995: Result from Household Survey*. Sudbury: HSE Books.
- Kahn, Robert L. 1981. *Work and Health*. New York: John Wiley & Sons.
- Kalimo, Raija dan Theo Meijman. 1987. *Psychological and Behavioural Responses to Stress at Work*. Dalam: World Health Organization. *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. Geneva: World Health Organization.
- Kalimo, Raija. 1987. *Psychological Factors and Worker's Health: an Overview*. Dalam: World Health Organization. *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. Geneva: World Health Organization.
- Kasl, Stanislav V dan Sidney Cobb. 1983. *Psychological and Social Stress in the Workplace*. Dalam: Levy, Barry S dan Wegman, David H., *Occupational Health Recognizing and Preventing Work-Related Disease*. Boston/Toronto: Little, Brown, and Company.
- Levi, Lennart. 1987. *Definitions and the Conceptual Aspects of Health in Relation to Work*. Dalam: World Health Organization. *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. Geneva: World Health Organization.
- Levi, Lennart. 1987. *Fitting Work to Human Capacities and Needs: Improvements in the Content and Organization of Work*. Dalam: World Health Organization. *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. Geneva: World Health Organization.
- Linton, Steven James. 2001. *Occupational Psychological Factors Increase the Risk for Back Pain: A Systematic Review*, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 11 (1) : 53-66.

- Liu, Richard T. dan Lauren B. Alloy . 2010. *Stress generation in depression: A systematic review of the empirical literature and recommendations for future study*, Clin Psychol Rev, 30(5): 582–593.
- Maltby, Lorraine. 1999. *Studying Stress: The Importance of Organism-Level Responses*, Ecological Applications, 9 (2) : 431-440.
- Mayawati, Heny D. 2008. *Hubungan Paparan Faktor Fisika Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja di PT. SCTI Jakarta Timur Tahun 2008*. Tesis. Depok: Universitas Indonesia.
- McCormick, Ernest J. dan Daniel Ilgen. 1984. *Industrial Psychology Seventh Edition*. New Delhi: Prentice Hall of India.
- McCormick, Ernest J. dan Daniel Ilgen. 1985. *Industrial and Organizational Psychology* . Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- National Safety Council. 1994. *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC.
- NIOSH. 2002. *The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People*. Cincinnati: NIOSH-Publication Dissemination.
- O'Hanlon, John F. 1987. *Neurophysiological Reaction to Stress*. Dalam: World Health Organization. *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. Geneva: World Health Organization.
- Parent-Thirion, Agnès, Enrique Fernández Macías, John Hurley, dan Greet Vermeulen. 2007. *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Parsi, Taman. 2002. *Studi tentang Stres Kerja pada Masinis Kereta Api Divisi Angkutan Perkotaan Jabotabek PT. Kereta Api (Persero) Tahun 2012*. Tesis. Depok: Universitas Indonesia.
- Pope, Daniel P., Peter R. Croft, Christina M. Pritchard, Alan J. Silman dan Gary J. Macfarlane. 1997. *Occupational Factors Related to Shoulder Pain and Disability*, Occupational and Environmental Medicine, 54 (5) : 316-321.
- Poulton, E.C. 1979. *The Environment at Work*. Springfield: Charles C Thomas Publisher.

- Pramudya, Felix. 2008. *Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja (Studi Kasus pada pErawat di RSKO Tahun 2008)*. Tesis. Depok: Universitas Indonesia.
- Seaward, Brian Luke. 1994. *Managing Stress Principles and Strategies for Health and Wellbeing*. London: Jones and Bartlett Publishers.
- Soebekti, Rakhmat. 2004. *Aspek Bahaya Psikososial Kerja, Pengaruhnya terhadap Tingkat Stres Karyawan Perusahaan BP Indonesia*. Tesis. Depok: Universitas Indonesia.
- Spector, Paul E. 2002. *Employee Control and Occupational Stress*, Current Directions in Psychological Science, 11 (4) : 133-136.
- Swarth, Judith. 1986. *Stres dan Nutrisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Tanpa Nama. “Kasus Kebakaran di Depok Meningkat,” dalam [http://koran.republika.co.id/koran/0/151936/Kasus Kebakaran di Depok Meningkat](http://koran.republika.co.id/koran/0/151936/Kasus_Kebakaran_di_Depok_Meningkat) (diakses pada 23 April 2012).
- Tanpa Nama. “Kota Depok Rawan Kebakaran,” dalam <http://www.suarapembaruan.com/home/kota-depok-rawan-kebakaran/21862> (diakses pada 29 Juni 2012).
- Wagner, Norbert L., Jürgen Berger, Dieter Flesch-Janys, Peter Koch, Anja Köchel, Michel Peschke dan Trude Ossenbach. 2006. Mortality and life expectancy of professional fire fighters in Hamburg, Germany: a cohort study 1950 – 2000, *Environmental Health: A Global Access Science*, 5 (27): 1-10.
- Wolf, Stewart, John G. Bruhn, dan Helen Goodell. 1978. *Occupational Health as Human Ecology*. Springfield: Charles C Thomas Publisher.
- World Health Organization. 1987. *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. Geneva: World Health Organization.



Lampiran 1

Kuesioner

Penelitian



KUESIONER PENELITIAN
STUDI BAHAYA PSIKOSOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADA
PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA DEPOK TAHUN 2012

Kepada yang terhormat,
Petugas Pemadam Kebakaran Kota Depok

Sehubungan dengan tugas akhir (skripsi) kami dalam menyelesaikan studi tingkat sarjana di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Indonesia, kami memohon partisipasi Bapak untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini digunakan sebagai alat untuk mendapatkan informasi terkait aspek psikososial dan indikasi stres kerja.

Bapak **tidak diminta** untuk menuliskan **nama atau nomor identitas**, tetapi kami sangat berharap Bapak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang kami sediakan pada lembar kuesioner ini **dengan sejujur-jujurnya berdasarkan**

kenyataan, perasaan yang Bapak alami dan rasakan. Kuesioner ini hanya untuk keperluan penelitian semata, apapun jawaban yang Bapak berikan **sama sekali tidak berkaitan dengan masalah kepegawaian, apapun jawabannya tidak dinilai salah atau benar.**

Kami berharap, sebelum menjawab pertanyaan, Bapak dapat membaca terlebih dulu petunjuk pengisiannya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini, Kami ucapkan terima kasih.

**Salam Hormat,
Peneliti**

M. Ricky Pratama

I. Petunjuk No.1-6:

Jawablah pertanyaan berikut dengan tanda *check-list* (✓) pada kotak yang tersedia atau mengisi sesuai dengan status Anda.

1. Usia : _____ tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Status Perkawinan : Belum Kawin
 Sudah Kawin
4. Jumlah Anak : 0 1 2 3 4
>4

5. Tempat Tinggal : Depok Luar Depok

6. Pendidikan Terakhir : SD/MI SMP/MTs SMA/MA
 D3 S1 S2



I. Petunjuk No.7-54:

Jawablah pertanyaan berikut dengan tanda *check-list* (√) pada kolom yang tersedia.

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
7	Saya merasa pekerjaan pemadam kebakaran sesuai dengan kemampuan saya				

8	Dalam bekerja, saya dibekali berbagai pelatihan dan training khusus terkait pemadaman api				
9	Pelatihan yang saya dapatkan cukup untuk membekali skill yang saya miliki sebagai anggota pemadam kebakaran.				
10	Saya pribadi selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan lancar.				
11	Beban tugas yang ada akan lebih mudah dikerjakan secara tim.				
12	Saya merasa tertantang jika tugas yang ada diberikan jangka waktu (<i>deadline</i>) untuk menyelesaikannya.				
13	Saya mengetahui berbagai bahaya yang ada di pekerjaan saya.				
14	Atasan/ketua tim memberitahukan berbagai bahaya yang akan kami hadapi sebelum bertugas.				
15	Saya mengerti berbagai bahaya yang akan saya temui ketika bekerja, khususnya dalam tugas memadamkan kebakaran besar.				

16	Saya memakai alat pelindung diri ketika bekerja agar terhindar dari bahaya				
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
17	Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok menyediakan alat pendukung keselamatan bagi para petugasnya				
18	Saya merasa pemakaian alat pelindung diri ketika bekerja dapat mengurangi risiko saya terkena cedera ketika bertugas				
19	Saya merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan kinerja tim kami				
20	Masyarakat selalu mengapresiasi (berterima kasih) atas pekerjaan yang kami lakukan.				
21	Atasan dan anggota sudah bekerja sesuai dengan perannya masing-masing.				
22	Pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan dengan karir yang menjanjikan				

23	Terdapat sistem peningkatan jenjang karir (naik level/pangkat) yang jelas pada pekerjaan pemadam kebakaran				
24	Terdapat penghargaan bulanan/tahunan yang rutin diberikan kepada anggota teladan atau sejenisnya.				
25	Saya merasa nyaman dengan rekan-rekan kerja saya di sini.				
26	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya.				
27	Saya mengenal dengan baik semua orang yang bekerja bersama saya.				
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
28	Pekerjaan pemadam kebakaran menyediakan gaji yang layak dan fasilitas yang memadai bagi para petugasnya				
29	Gaji yang saya dapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga				

30	Terdapat berbagai fasilitas penunjang kesejahteraan yang saya dapat dari pekerjaan ini				
31	Saya merasa kesulitan dalam melaksanakan tugas di lapangan				
32	Saya merasakan keluhan fisik (capek, pegal, dan sebagainya) setiap selesai bekerja				
33	Pekerjaan saya sangat membosankan.				
34	Pekerjaan pemadam kebakaran memiliki beban kerja yang sangat tinggi.				
35	Saya merasa kesulitan bekerja dengan <i>shift</i> kerja seperti saat ini.				
36	Saya merasa tertekan dengan tuntutan tugas yang ada.				
37	Pekerjaan saya saat ini termasuk pekerjaan yang sangat berbahaya				
38	Saya merasa khawatir menghadapi bahaya (kebakaran) yang saya temui ketika bekerja				
39	Saya merasa bahaya (kebakaran) yang saya hadapi dapat mencederai saya.				

		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
40	Sejujurnya saya merasa tidak nyaman memakai alat pelindung diri.				
41	Jika diperbolehkan atasan, saya ingin bekerja tanpa alat pelindung diri.				
42	Kualitas alat pelindung diri yang kami pakai tidak bagus.				
43	Pekerjaan pemadam kebakaran memiliki tanggung jawab yang sangat tinggi kepada masyarakat.				
44	Saya merasa kurang dihargai sebagai salah satu bagian dari tim pemadam kebakaran.				
45	Saya merasa struktur organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok saat ini cukup kompleks dan membingungkan bagi saya.				
46	Saya pribadi merasa kesulitan meningkatkan jenjang karir saya di pekerjaan saya saat ini				
47	Saya jarang menerima penghargaan atas kinerja baik saya.				

48	Saya merasa khawatir jika jenjang karir saya tidak meningkat.				
49	Menurut saya, ada beberapa rekan kerja yang kurang bisa diajak bekerja sama ketika bekerja.				
50	Atasan tidak membantu saya dalam mengatasi berbagai kesulitan dalam pekerjaan.				
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
51	Pernah terjadi konflik antara saya dengan salah seorang rekan kerja.				
52	Saya khawatir gaji saya saat ini tidak akan cukup untuk masa depan keluarga saya.				
53	Saya merasa seharusnya gaji yang saya dapatkan bisa lebih dari ini.				
54	Menurut saya, fasilitas penunjang kesejahteraan yang saya terima masih belum cukup.				

II. Petunjuk No.55-68:

Jawablah pertanyaan berikut dengan tanda *check-list* (√) pada kolom yang tersedia.

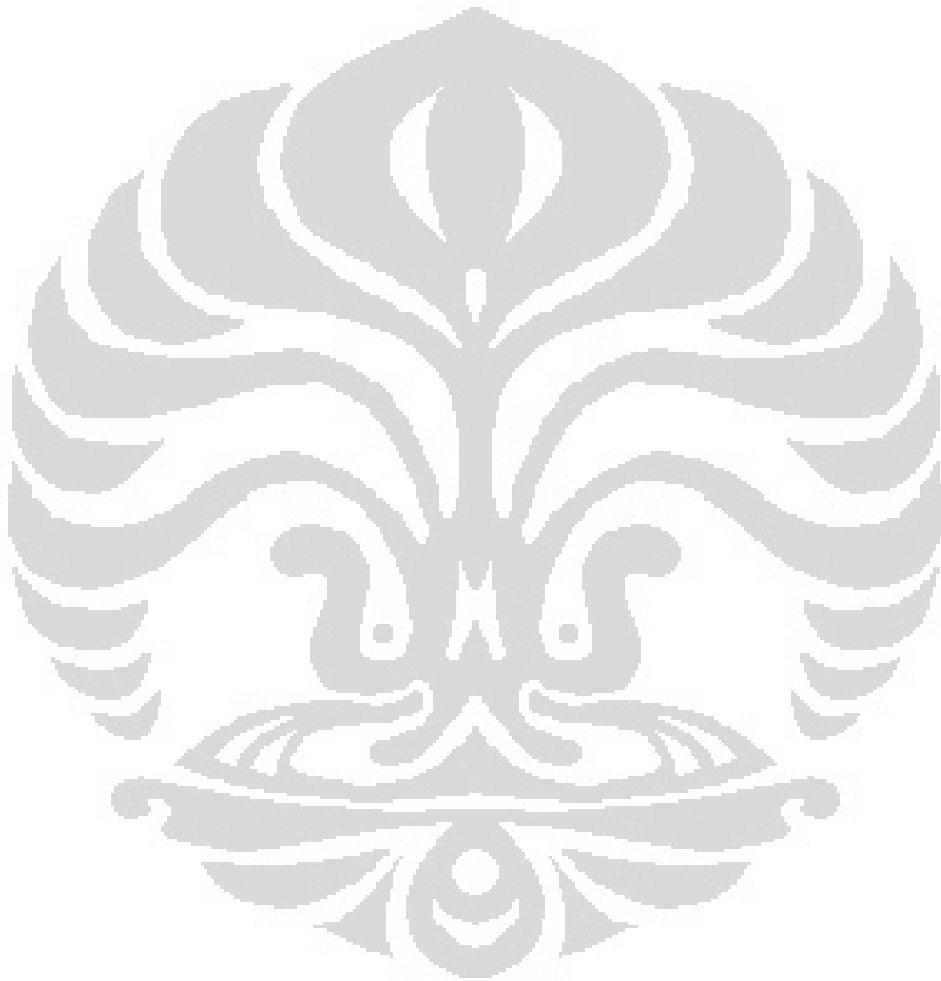
No	Pertanyaan	Selalu/Biasanya	Kadang-Kadang
----	------------	-----------------	---------------

55	Saya berbicara terlalu cepat		
56	Saya menyela atau melengkapai kalimat orang lain		
57	Saya tidak suka mengantri		
58	Saya terburu-buru dalam melakukan sesuatu		
59	Saya merasa suka menyia-nyiakan waktu		
60	Saya makan dengan cepat		
61	Saya mengendarai motor/mobil melebihi kecepatan		
		Selalu/Biasanya	Kadang-Kad
62	Saya mengerjakan lebih dari satu macam pekerjaan dalam waktu yang bersamaan		
63	Saya tidak sabar bila orang lain melakukan sesuatu terlalu lambat		
64	Saya hanya punya sedikit waktu untuk menikmati istirahat		
65	Saya memikul tanggung jawab yang terlalu banyak		
66	Saya memikirkan masalah lain ketika berbicara		
67	Saya berjalan dengan cepat		
68	Saya merasa terganggu jika harus menunggu		

Mohon dicek kembali apabila ada kolom yang belum di-checklist.

Terima kasih banyak atas kesediaan Bapak dalam mengisi kuesioner ini, semoga jawaban yang Bapak berikan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan.

Wassalam.





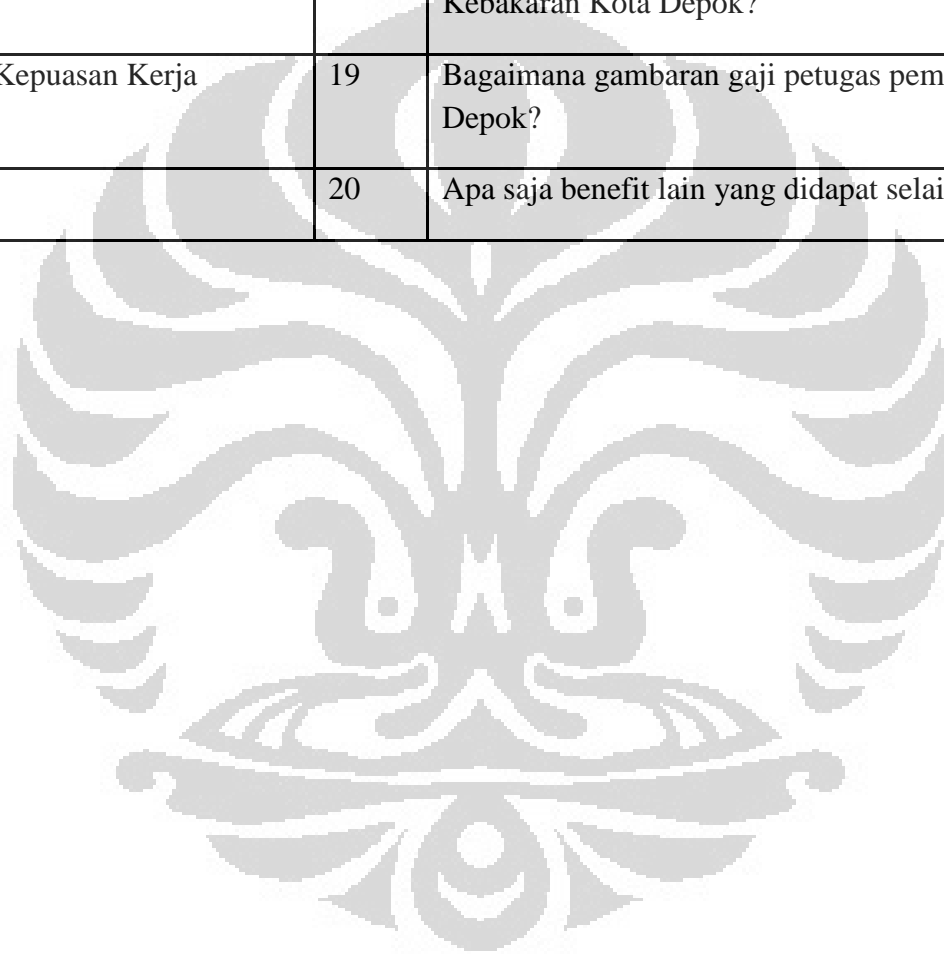
Lampiran 2
Daftar Pertanyaan
In-Depth Interview

Daftar Pertanyaan *In-Depth Interview*

STUDI BAHAYA PSIKOSOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA DEPOK TAHUN 2012

Variabel	No	Pertanyaan
Ergonomik	1	Bagaimana desain pekerjaan dari pemadam kebakaran?
	2	Apa saja jenis-jenis pelatihan yang pernah dilakukan oleh petugas pemadam kebakaran Kota Depok?
	3	Apakah sering ditemukan kelelahan pada pekerja?
	4	Bagaimana pola kerja pemadam kebakaran? Apakah dinamis atau selalu berulang setiap harinya?
Beban Kerja	5	Apakah ada tenggat waktu (<i>deadline</i>) dalam menyelesaikan sebuah tugas tertentu?
	6	Bagaimana gambaran beban kerja pemadam kebakaran?
Bahaya Kerja	7	Apakah pernah terjadi kasus petugas yang menjadi korban ketika bertugas (pemadaman kebakaran besar)?
	8	Bagaimana antisipasi terhadap bahaya yang mengancam petugas di lapangan?
Keselamatan Kerja	9	Apa saja APD yang disediakan bagi petugas?
	10	Bagaimana gambaran kepatuhan pemakaian APD pada petugas?
	11	Bagaimana kondisi kelayakan APD?
Peran di Organisasi	12	Bagaimana gambaran pembagian peran masing-masing petugas ketika bekerja?
	13	Bagaimana gambaran struktur organisasi yang ada?

Pengembangan Karir	14	Bagaimana gambaran jenjang karir pada pekerjaan ini?
	15	Apa saja yang harus dipenuhi dalam peningkatan status kepegawaian?
	16	Bagaimana gambaran sistem reward yang ada?
Hubungan Kerja	17	Apakah pernah terjadi konflik antar anggota maupun antara anggota dengan atasan?
	18	Bagaimana gambaran lingkungan sosial di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok?
Kepuasan Kerja	19	Bagaimana gambaran gaji petugas pemadam kebakaran Kota Depok?
	20	Apa saja benefit lain yang didapat selain gaji tetap?





Lampiran 2

Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

```

RELIABILITY /VARIABLES=N7 N8 N9 N10 N11 N12 N13 N14 N15 N16 N17 N18 N19 N20
N21 N22 N23 N24 N25 N26 N27 N28 N29 N30 N31 N32 N33 N34 N35 N36 N37 N38
N39 N40 N41 N42 N43 N44 N45 N46 N47 N48 N49 N50 N51 N52 N53 N54
/SCALE('validitasReliabilitas') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

	Output Created	15-Jun-2012 12:27:24
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\skripsi\SPSS\Bahan SPSS New Version.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
	Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=N7 N8 N9 N10 N11 N12 N13 N14 N15 N16 N17 N18 N19 N20 N21 N22 N23 N24 N25 N26 N27 N28 N29 N30 N31 N32 N33 N34 N35 N36 N37 N38 N39 N40 N41 N42 N43 N44 N45 N46 N47 N48 N49 N50 N51 N52 N53 N54 /SCALE('validitasReliabilitas') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.124
	Elapsed Time	0:00:00.233

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS New Version.sav

Scale: validitasReliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

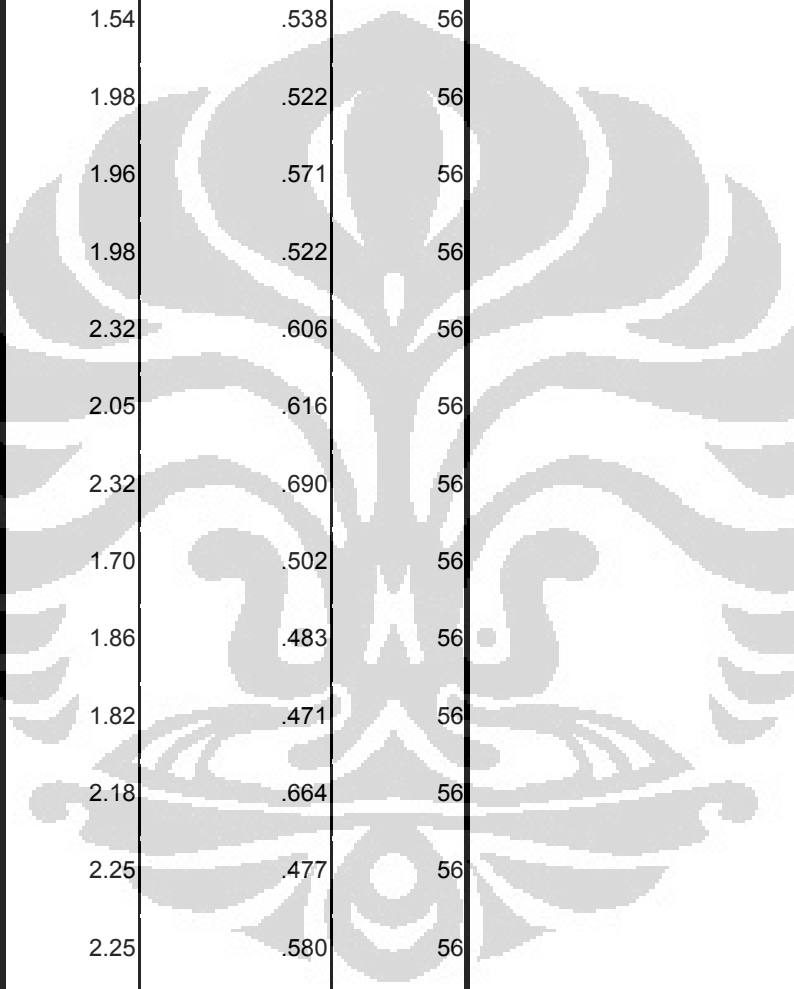
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

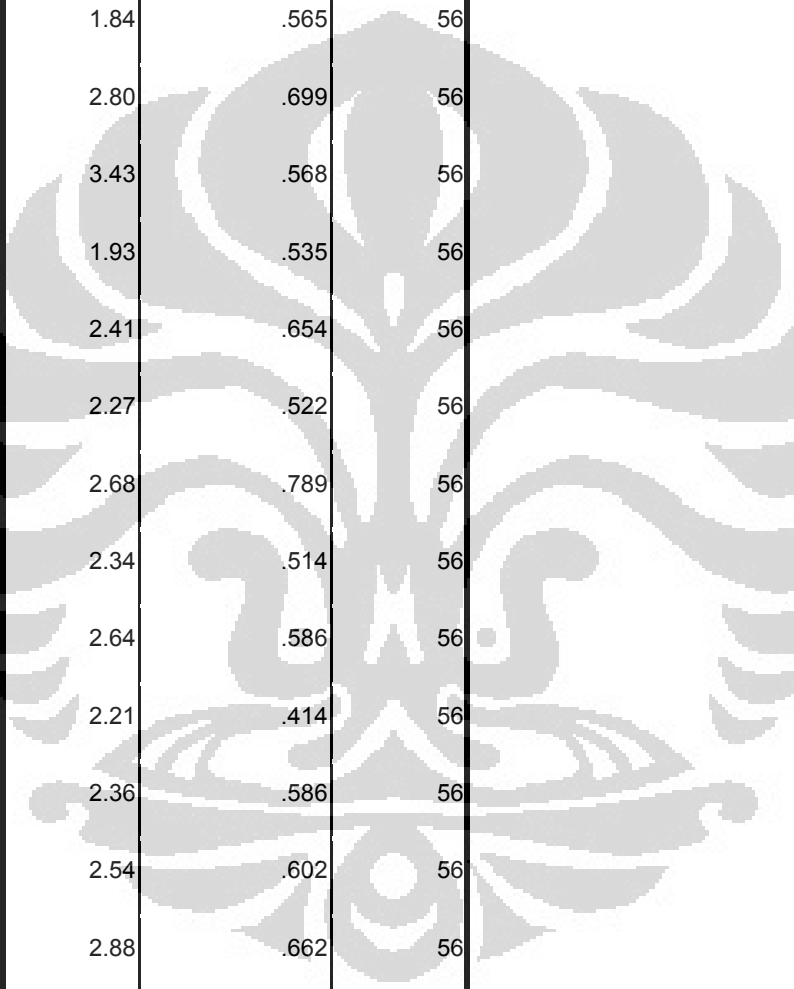
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
N7	1.82	.575	56
N8	1.48	.504	56
N9	1.77	.539	56
N10	2.07	.462	56
N11	1.39	.562	56
N12	1.84	.532	56



N13	1.57	.535	56
N14	1.61	.562	56
N15	1.63	.524	56
N16	1.55	.537	56
N17	1.68	.508	56
N18	1.54	.538	56
N19	1.98	.522	56
N20	1.96	.571	56
N21	1.98	.522	56
N22	2.32	.606	56
N23	2.05	.616	56
N24	2.32	.690	56
N25	1.70	.502	56
N26	1.86	.483	56
N27	1.82	.471	56
N28	2.18	.664	56
N29	2.25	.477	56
N30	2.25	.580	56
N31	2.36	.616	56
N32	2.93	.628	56
N33	2.21	.680	56
N34	3.46	.631	56
N35	2.77	.763	56



N36	2.07	.462	56
N37	3.46	.602	56
N38	2.71	.624	56
N39	2.91	.721	56
N40	2.07	.568	56
N41	1.84	.565	56
N42	2.80	.699	56
N43	3.43	.568	56
N44	1.93	.535	56
N45	2.41	.654	56
N46	2.27	.522	56
N47	2.68	.789	56
N48	2.34	.514	56
N49	2.64	.586	56
N50	2.21	.414	56
N51	2.36	.586	56
N52	2.54	.602	56
N53	2.88	.662	56
N54	2.91	.581	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
N7	105.00	84.509	.206	.830
N8	105.34	84.192	.278	.828
N9	105.05	84.415	.234	.829
N10	104.75	83.355	.410	.825
N11	105.43	84.977	.167	.830
N12	104.98	84.418	.238	.829
N13	105.25	85.827	.092	.832
N14	105.21	82.281	.434	.824
N15	105.20	83.470	.342	.826
N16	105.27	83.618	.318	.827
N17	105.14	83.979	.299	.827
N18	105.29	85.517	.122	.831
N19	104.84	85.665	.112	.831
N20	104.86	82.197	.435	.824
N21	104.84	83.156	.378	.826
N22	104.50	83.527	.282	.828
N23	104.77	80.909	.518	.822
N24	104.50	80.000	.530	.821
N25	105.13	81.930	.533	.823
N26	104.96	85.708	.121	.831

N27	105.00	84.509	.264	.828
N28	104.64	81.106	.458	.823
N29	104.57	83.449	.384	.826
N30	104.57	83.231	.326	.827
N31	104.46	82.617	.360	.826
N32	103.89	81.334	.467	.823
N33	104.61	82.643	.317	.827
N34	103.36	83.725	.251	.829
N35	104.05	81.615	.350	.826
N36	104.75	83.536	.388	.826
N37	103.36	84.961	.153	.831
N38	104.11	85.479	.100	.832
N39	103.91	84.119	.180	.831
N40	104.75	84.009	.259	.828
N41	104.98	84.745	.188	.830
N42	104.02	80.563	.476	.822
N43	103.39	86.679	.002	.834
N44	104.89	84.061	.273	.828
N45	104.41	80.683	.503	.822
N46	104.55	83.561	.334	.827
N47	104.14	83.834	.178	.832
N48	104.48	88.145	-.144	.837
N49	104.18	82.695	.374	.826

N50	104.61	85.406	.189	.830
N51	104.46	84.217	.229	.829
N52	104.29	86.462	.018	.834
N53	103.95	85.543	.085	.833
N54	103.91	82.665	.381	.825

Scale Statistics

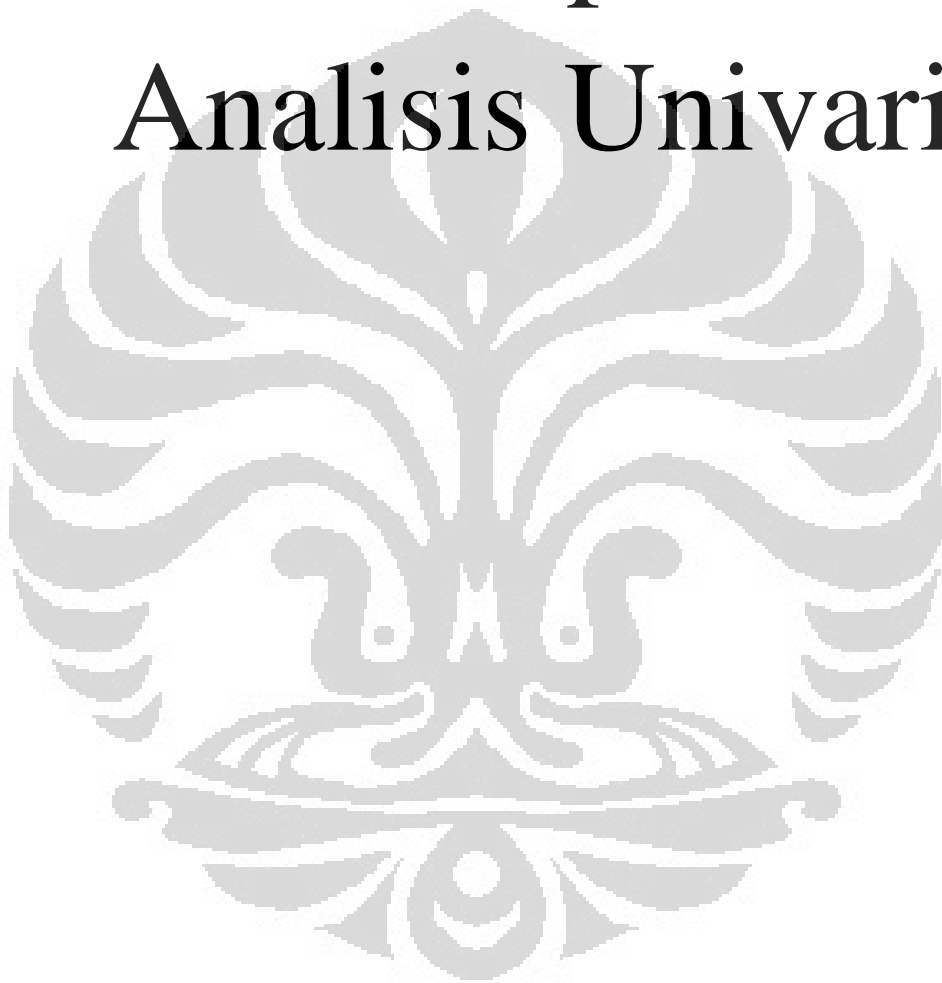
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106.82	87.022	9.329	48

SAVE OUTFILE='D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS After ValidReliable.sav' /COMPRESSED.

Lampiran 2

Output SPSS

Analisis Univariat



FREQUENCIES VARIABLES=VarErgonomik VarBebanKerja VarKeselamatanKerja
 VarPeranDiOrganisasi VarPengembanganKarir VarHubunganKerja VarKepuasanKerja
 VarStresKerja VarBahayaKerja /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
	Output Created	15-Jun-2012 16:29:01
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\skripsi\SPSS\Bahan SPSS After ValidReliable.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax	<pre> FREQUENCIES VARIABLES=VarErgonomik VarBebanKerja VarKeselamatanKerja VarPeranDiOrganisasi VarPengembanganKarir VarHubunganKerja VarKepuasanKerja VarStresKerja VarBahayaKerja /ORDER=ANALYSIS. </pre>	
Resources	Processor Time	0:00:00.032
	Elapsed Time	0:00:00.032

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS After ValidReliable.sav

Statistics

		VarErgonomik	VarBebanKerja	VarKeselamatan Kerja	VarPeranDiOrga nisasi	VarPengembang anKarir
N	Valid	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		VarHubunganKer ja	VarKepuasanKer ja	VarStresKerja	VarBahayaKerja
--	--	----------------------	----------------------	---------------	----------------

N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

VarErgonomik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berbahaya	33	58.9	58.9	58.9
	Tidak Berbahaya	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

VarBebanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berbahaya	37	66.1	66.1	66.1
	Tidak Berbahaya	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

VarKeselamatanKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berbahaya	24	42.9	42.9	42.9
Tidak Berbahaya	32	57.1	57.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

VarPeranDiOrganisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berbahaya	26	46.4	46.4	46.4
Tidak Berbahaya	30	53.6	53.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

VarPengembanganKarir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berbahaya	35	62.5	62.5	62.5
Tidak Berbahaya	21	37.5	37.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

VarHubunganKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berbahaya	22	39.3	39.3	39.3
	Tidak Berbahaya	34	60.7	60.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

VarKepuasanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berbahaya	43	76.8	76.8	76.8
	Tidak Berbahaya	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

VarStresKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	StresBerat	13	23.2	23.2	23.2
	StresSedang	41	73.2	73.2	96.4
	StresRingan	2	3.6	3.6	100.0

VarStresKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	StresBerat	13	23.2	23.2	23.2
	StresSedang	41	73.2	73.2	96.4
	StresRingan	2	3.6	3.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

VarBahayaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berbahaya	26	46.4	46.4	46.4
	Tidak Berbahaya	30	53.6	53.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Ergonomik BebanKerja BahayaKerja KeselamatanKerja PeranDiOrganisasi PengembanganKarir HubunganKerja KepuasanKerja
 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Notes

	Output Created	15-Jun-2012 17:03:42
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\skripsi\SPSS\Bahan SPSS After ValidReliable.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Ergonomik BebanKerja BahayaKerja KeselamatanKerja PeranDiOrganisasi PengembanganKarir HubunganKerja KepuasanKerja /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.062
	Elapsed Time	0:00:00.108

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS After ValidReliable.sav

Statistics

		Ergonomik	BebanKerja	BahayaKerja	KeselamatanKerj a	PeranDiOrganisa si
N	Valid	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	8.9821	6.9107	3.2321	8.1071	8.2857
	Std. Error of Mean	.22287	.14477	.12739	.18319	.18849
	Median	9.0000	7.0000	3.0000	8.0000	8.0000
	Std. Deviation	1.66778	1.08337	.95329	1.37085	1.41054
	Minimum	4.00	4.00	2.00	4.00	5.00
	Maximum	12.00	9.00	6.00	10.00	13.00

Statistics

		Pengembangank arir	HubunganKerja	KepuasanKerja
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0
	Mean	8.9643	6.1607	9.5893

Std. Error of Mean	.22929	.15027	.22328
Median	9.0000	6.0000	9.0000
Std. Deviation	1.71585	1.12455	1.67089
Minimum	4.00	4.00	5.00
Maximum	12.00	10.00	15.00

Frequencies

Frequency Table

Ergonomik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	1	1.8	1.8	1.8
	5.00	2	3.6	3.6	5.4
	7.00	4	7.1	7.1	12.5
	8.00	16	28.6	28.6	41.1
	9.00	10	17.9	17.9	58.9
	10.00	11	19.6	19.6	78.6

11.00	11	19.6	19.6	98.2
12.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

BebanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	2	3.6	3.6	3.6
	5.00	2	3.6	3.6	7.1
	6.00	15	26.8	26.8	33.9
	7.00	19	33.9	33.9	67.9
	8.00	16	28.6	28.6	96.4
	9.00	2	3.6	3.6	100.0
Total		56	100.0	100.0	

BahayaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	28.6	28.6	28.6
	3.00	14	25.0	25.0	53.6

4.00	24	42.9	42.9	96.4
5.00	1	1.8	1.8	98.2
6.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Keselamatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	1	1.8	1.8	1.8
	6.00	7	12.5	12.5	14.3
	7.00	9	16.1	16.1	30.4
	8.00	15	26.8	26.8	57.1
	9.00	15	26.8	26.8	83.9
	10.00	9	16.1	16.1	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Peran Di Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	2	3.6	3.6	3.6

6.00	3	5.4	5.4	8.9
7.00	10	17.9	17.9	26.8
8.00	15	26.8	26.8	53.6
9.00	17	30.4	30.4	83.9
10.00	8	14.3	14.3	98.2
13.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pengembangan Karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	1	1.8	1.8	1.8
5.00	1	1.8	1.8	3.6
6.00	3	5.4	5.4	8.9
7.00	4	7.1	7.1	16.1
8.00	12	21.4	21.4	37.5
9.00	12	21.4	21.4	58.9
10.00	12	21.4	21.4	80.4
11.00	9	16.1	16.1	96.4
12.00	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

HubunganKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	5	8.9	8.9	8.9
	5.00	8	14.3	14.3	23.2
	6.00	21	37.5	37.5	60.7
	7.00	19	33.9	33.9	94.6
	8.00	2	3.6	3.6	98.2
	10.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

KepuasanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	1	1.8	1.8	1.8
	6.00	1	1.8	1.8	3.6
	8.00	11	19.6	19.6	23.2
	9.00	18	32.1	32.1	55.4
	10.00	10	17.9	17.9	73.2

11.00	7	12.5	12.5	85.7
12.00	7	12.5	12.5	98.2
15.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

T-TEST /TESTVAL=0 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Ergonomik BebanKerja
BahayaKerja KeselamatanKerja PeranDiOrganisasi PengembanganKarir HubunganKerja
KepuasanKerja /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes

Input	Output Created	15-Jun-2012 17:08:02
	Comments	
	Data	D:\kredit semester 8\skripsi\SPSS\Bahan SPSS After ValidReliable.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
	Syntax	<pre>T-TEST /TESTVAL=0 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Ergonomik BebanKerja BahayaKerja KeselamatanKerja PeranDiOrganisasi PengembanganKarir HubunganKerja KepuasanKerja /CRITERIA=CI(.95).</pre>	
Resources	Processor Time		0:00:00.046
	Elapsed Time		0:00:00.236

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS After ValidReliable.sav

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
--	---	------	----------------	-----------------

Ergonomik	56	8.9821	1.66778	.22287
BebanKerja	56	6.9107	1.08337	.14477
BahayaKerja	56	3.2321	.95329	.12739
KeselamatanKerja	56	8.1071	1.37085	.18319
PeranDiOrganisasi	56	8.2857	1.41054	.18849
PengembanganKarir	56	8.9643	1.71585	.22929
HubunganKerja	56	6.1607	1.12455	.15027
KepuasanKerja	56	9.5893	1.67089	.22328

One-Sample Test

	Test Value = 0			
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Ergonomik	40.303	55	.000	8.98214
BebanKerja	47.735	55	.000	6.91071
BahayaKerja	25.372	55	.000	3.23214
KeselamatanKerja	44.256	55	.000	8.10714
PeranDiOrganisasi	43.958	55	.000	8.28571
PengembanganKarir	39.096	55	.000	8.96429
HubunganKerja	40.996	55	.000	6.16071
KepuasanKerja	42.947	55	.000	9.58929

One-Sample Test

	Test Value = 0	
	95% Confidence Interval of the Difference	
	Lower	Upper
Ergonomik	8.5355	9.4288
BebanKerja	6.6206	7.2008
BahayaKerja	2.9768	3.4874
KeselamatanKerja	7.7400	8.4743
PeranDiOrganisasi	7.9080	8.6635
PengembanganKarir	8.5048	9.4238
HubunganKerja	5.8596	6.4619
KepuasanKerja	9.1418	10.0368

FREQUENCIES VARIABLES=StresKerja /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM
SEMEAN MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

	Output Created	15-Jun-2012 17:10:06
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\skripsi\SPSS\Bahan SPSS After ValidReliable.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=StresKerja /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.029

Statistics

StresKerja

N	Valid	56
	Missing	0
	Mean	37.9286
	Std. Error of Mean	.74723
	Median	39.0000
	Std. Deviation	5.59174
	Minimum	14.00
	Maximum	48.00

StresKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.00	1	1.8	1.8	1.8
	26.00	1	1.8	1.8	3.6
	29.00	2	3.6	3.6	7.1
	31.00	2	3.6	3.6	10.7

32.00	1	1.8	1.8	12.5
33.00	1	1.8	1.8	14.3
34.00	3	5.4	5.4	19.6
35.00	6	10.7	10.7	30.4
36.00	3	5.4	5.4	35.7
38.00	5	8.9	8.9	44.6
39.00	6	10.7	10.7	55.4
40.00	5	8.9	8.9	64.3
41.00	7	12.5	12.5	76.8
42.00	5	8.9	8.9	85.7
43.00	3	5.4	5.4	91.1
44.00	2	3.6	3.6	94.6
45.00	1	1.8	1.8	96.4
48.00	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

T-TEST /TESTVAL=0 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=StresKerja /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Notes

	Output Created	15-Jun-2012 17:10:56
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\sksk- skripsi\SPSS\Bahan SPSS After ValidReliable.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of- range data for any variable in the analysis.
	Syntax	T-TEST /TESTVAL=0 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=StresKerja /CRITERIA=CI(.95).

Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.038

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS After ValidReliable.sav

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
StresKerja	56	37.9286	5.59174	.74723

One-Sample Test

	Test Value = 0					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
StresKerja	50.759	55	.000	37.92857	36.4311	39.4260

Lampiran 2

Output SPSS

Bivariat (Analisis Korelasi)



CORRELATIONS /VARIABLES=BebanKerja OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

	Output Created	10-Jul-2012 22:04:15
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	56
	File	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=BebanKerja OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.078
	Elapsed Time	0:00:01.575

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BebanKerja	13.61	1.765	56
StresKerja	37.9286	5.59174	56

Correlations

		BebanKerja	StresKerja
BebanKerja	Pearson Correlation	1	-.112
	Sig. (2-tailed)		.413
	N	56	56
StresKerja	Pearson Correlation	-.112	1
	Sig. (2-tailed)	.413	
	N	56	56

CORRELATIONS /VARIABLES=BahayaKerja OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Input	Output Created	10-Jul-2012 22:06:05
	Comments	
	Data	D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1

	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=BahayaKerja OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		0:00:00.390
	Elapsed Time		0:00:00.462

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BahayaKerja	13.89	1.603	56
StresKerja	37.9286	5.59174	56

Correlations

		BahayaKerja	StresKerja
BahayaKerja	Pearson Correlation	1	.011
	Sig. (2-tailed)		.934
	N	56	56
StresKerja	Pearson Correlation	.011	1
	Sig. (2-tailed)	.934	
	N	56	56

CORRELATIONS /VARIABLES=KeselamatanKerja OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

	Output Created	10-Jul-2012 22:07:37
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\sksk- skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	56
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=KeselamatanKerja OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.203

Notes

	Output Created	10-Jul-2012 22:07:37
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\sksk- skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	56
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=KeselamatanKerja OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.203
	Elapsed Time	0:00:00.254

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KeselamatanKerja	11.48	2.018	56
StresKerja	37.9286	5.59174	56

Correlations

		KeselamatanKerja	StresKerja
KeselamatanKerja	Pearson Correlation	1	.089
	Sig. (2-tailed)		.517
	N	56	56
StresKerja	Pearson Correlation	.089	1
	Sig. (2-tailed)	.517	
	N	56	56

CORRELATIONS /VARIABLES=PeranDiOrganisasi OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes
	Output Created	10-Jul-2012 22:08:17
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	56
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=PeranDiOrganisasi OccuStress
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		/MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.374
	Elapsed Time	0:00:00.528

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PeranDiOrganisasi	13.70	1.640	56
StresKerja	37.9286	5.59174	56

Correlations

		PeranDiOrganisasi	StresKerja
PeranDiOrganisasi	Pearson Correlation	1	.063

	Sig. (2-tailed)		.644
	N	56	56
StresKerja	Pearson Correlation	.063	1
	Sig. (2-tailed)	.644	
	N	56	56

CORRELATIONS /VARIABLES=PengembanganKarir OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

	Output Created	10-Jul-2012 22:09:34
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	<pre> CORRELATIONS /VARIABLES=PengembanganKarir OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.172
	Elapsed Time	0:00:00.271

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PengembanganKarir	13.98	2.014	56

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PengembanganKarir	13.98	2.014	56
StresKerja	37.9286	5.59174	56

Correlations

		PengembanganK arir	StresKerja
PengembanganKarir	Pearson Correlation	1	.000
	Sig. (2-tailed)		.999
	N	56	56
StresKerja	Pearson Correlation	.000	1
	Sig. (2-tailed)	.999	
	N	56	56

CORRELATIONS /VARIABLES=HubunganKerja OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

	Output Created	10-Jul-2012 22:10:41
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\skrskripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=HubunganKerja OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Resources	Processor Time	0:00:00.078
	Elapsed Time	0:00:00.099

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
HubunganKerja	12.59	1.604	56
StresKerja	37.9286	5.59174	56

Correlations

		HubunganKerja	StresKerja
HubunganKerja	Pearson Correlation	1	-.009
	Sig. (2-tailed)		.945
	N	56	56
StresKerja	Pearson Correlation	-.009	1
	Sig. (2-tailed)	.945	
	N	56	56

CORRELATIONS /VARIABLES=Gaji OccuStress /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS
 DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
	Output Created	10-Jul-2012 22:11:13
	Comments	
Input	Data	D:\kredit semester 8\skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	File Label	Studi Bahaya Psikososial thd Stres Kerja
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=Gaji OccuStress
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		/MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.187
	Elapsed Time	0:00:00.285

[DataSet1] D:\kredit semester 8\sks-skripsi\SPSS\Bahan SPSS Revisi.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Gaji	15.00	1.963	56
StresKerja	37.9286	5.59174	56

Correlations

		Gaji	StresKerja
Gaji	Pearson Correlation	1	-.065
	Sig. (2-tailed)		.636

	N	56	56
StresKerja	Pearson Correlation	-.065	1
	Sig. (2-tailed)	.636	
	N	56	56

