

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PASUKAN GULKAR DI SUKU DINAS
PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT**

Sri Lestari, Endah Mujiasih

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Sudarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

srilestari.psikologi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada pasukan Gulkar (Penanggulangan Kebakaran) di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat. Populasi pada penelitian ini adalah pasukan Gulkar (Penanggulangan Kebakaran) di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat. Sampel penelitian berjumlah 172 pasukan yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala Kualitas Kehidupan Kerja (58 aitem valid, $\alpha = 0,954$) dan Skala Kepuasan Kerja (25 aitem valid, $\alpha = 0,890$). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,694$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Semakin positif kualitas kehidupan kerja maka kepuasan kerja semakin tinggi. Variabel kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 48,1%.

Kata Kunci: kualitas kehidupan kerja; kepuasan kerja; pasukan Gulkar

Abstract

This study aims to determine the relationship between quality of work life and job satisfaction of fire fighter at the Dept. of Fire and Rescue Central Jakarta. The population in this study are the forces fire fighter at the Dept. of Fire and Rescue Central Jakarta. These samples included 172 fire fighters were taken using simple random sampling technique. Data collection use Quality of Work Life Scale (58 items, $\alpha = 0.954$) and Job Satisfaction Scale (25 items, $\alpha = 0.890$). Methods of data analysis using simple linear regression analysis. The results showed a correlation coefficient $r_{xy} = 0.694$, $p = 0.000$ ($p < 0.01$), it means there is a positive relationship between quality of work life and job satisfaction. The more positive quality of working life, make job satisfaction increased. Variable quality of work life contribute effectively to variable job satisfaction at 48.1%.

Keywords: quality of work life; job satisfaction; fire fighter

PENDAHULUAN

Provinsi DKI Jakarta merupakan pusat pemerintahan Negara Republik Indonesia. Perannya sebagai ibu kota, membuat DKI Jakarta menjadi kota yang padat, dan setiap tahunnya tingkat kepadatan penduduk di DKI Jakarta selalu meningkat (BPS Jakarta, 2015). Padatnya penduduk di wilayah DKI Jakarta berakibat pada munculnya permasalahan-permasalahan yang menyertai DKI Jakarta. Sulistyawati (2013), mengemukakan bahwa kepadatan penduduk membawa banyak permasalahan, seperti kemacetan lalu lintas, keterbatasan tempat tinggal layak huni, kriminalitas, kualitas air tanah yang buruk, turunnya permukaan tanah, keterbatasan ruang hijau, bahkan banjir serta kebakaran. Seiring dengan tingginya resiko bencana yang dapat terjadi di DKI Jakarta, maka peran pemadam kebakaran sangat penting bagi ibu kota. Petugas penanggulangan kebakaran (Gulkar) adalah petugas atau dinas yang dilatih dan bertugas untuk menanggulangi kebakaran. Petugas Gulkar selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran, mereka juga dilatih untuk menyelamatkan korban kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh dan bencana lainnya. Seiring dengan beratnya beban kerja pasukan pemadam kebakaran, maka perlu adanya upaya perusahaan/ instansi guna menjaga kualitas SDM salah satunya dengan mengolah dan

mendayagunakan sumber daya yang ada, terutama terkait kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan (Sutrisno, 2010).

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Cahyadi (2007), menyebutkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan ciri-ciri yang positif dalam kehidupan kerjanya, seperti: memiliki penyesuaian emosional yang lebih baik, menunjukkan gejala yang lebih religius, memiliki hubungan yang lebih baik dengan atasan, merasa lebih sukses, lebih menyukai pengaruh keluarga dan status sosial, lebih selektif dalam pekerjaan, dan memiliki tingkat kejenuhan yang rendah.

Robbins (dalam Sutrisno, 2010), menyebutkan bahwa ketidakpuasan kerja pada karyawan tidak selalu diikuti dengan turnover, tetapi dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bekerja, antara lain meninggalkan pekerjaan, selalu mengeluh, membangkang, serta menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka, hal ini tentu dapat mengurangi produktivitas kerja. Produktivitas seorang pasukan Gulkar dapat dilihat dari kesiapsediaannya dalam bertindak saat terjadi bencana. Merawat dan menggunakan APD atau kendaraan yang ada, cekatan dalam menyelesaikan misi serta mampu memberikan sosialisasi terhadap masyarakat terkait upaya pencegahan bencana seperti kebakaran dan banjir, sehingga indikator keberhasilan petugas Gulkar tidak dilihat dari banyaknya api yang dapat dipadamkan, tetapi seberapa besar frekuensi kebakaran yang dapat ditekan. Waluyo (2015), mengemukakan bahwa ada sepuluh faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi serta fasilitas.

Menurut Tjahyanti (2013), suatu organisasi akan mencapai produktivitas tertentu jika organisasi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu-individu dalam organisasi, menumbuhkan suasana kerja sama antar individu dengan kelompok serta menumbuhkan kreativitas dan inisiatif, dimana suasana kerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Menurut Cascio (2006), kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai kesejahteraan fisik dan mental mereka di tempat kerja, dimana kualitas kehidupan kerja akan dipersepsikan berbeda-beda pada masing-masing individu. Apabila organisasi atau perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan maka kemungkinan besar kualitas kehidupan kerja akan tercipta. Dampak positif yang dirasakan perusahaan saat mampu menerapkan kualitas kehidupan kerja secara efektif yaitu karyawan akan memiliki perasaan (sense of belonging), perasaan ikut bertanggung jawab (sense of responsibility), dan kesediaan berpartisipasi (sense of participation) yang tinggi terhadap kegiatan organisasi, dan bahkan pada keseluruhan organisasinya (Tjahyanti, 2013).

Berdasarkan hasil penggalian data awal melalui wawancara terhadap empat pasukan Gulkar yang dilakukan pada tanggal 1-7 Juni 2015 lalu di kantor Suku Dinas Gulkar Jakarta Pusat, diperoleh gambaran bahwa terdapat beberapa dari teman mereka yang pergi saat jam piket berjalan karena urusan pribadi, terlibat pertikaian, datang hanya untuk absen kemudian tidak melaksanakan piket jaga dan datang terlambat, meskipun instansi sudah memberlakukan pemotongan gaji bagi para pegawai. Hal ini merupakan salah satu indikasi adanya ketidakpuasan kerja. Robbins (dalam Sutrisno, 2010), menyebutkan bahwa ketidakpuasan kerja pada karyawan tidak selalu diikuti dengan turnover, tetapi dapat dilihat dari sikap negatif karyawan dalam bekerja. Perbedaan sikap pasukan di tempat kerja ditengarai karena adanya perbedaan kepuasan kerja yang dirasakan pasukan. Kepuasan kerja memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam mempertahankan kinerja. Melalui kinerja yang maksimal, perusahaan mengharapkan adanya peningkatan produktivitas, dimana penyelenggaraan kualitas kehidupan kerja yang efektif diharapkan mampu

menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan (Tjahyanti, 2013).

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat membawa karyawan dalam kondisi puas, namun terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Citra dan Malakshmi (2012), terhadap 251 orang-orang di industri manufaktur juga menunjukkan hasil bahwa tujuh dari sepuluh dimensi kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan hampir setengah dari responden (41,83%) adalah akademisi. Hal ini menunjukkan pula bahwa kepuasan bersifat individual dan jenis pekerjaan akan menentukan kebutuhan karyawan (Locke, dalam Wijono, 2014). Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang penelitian tersebut peneliti bermaksud untuk menguji secara empiris apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pasukan Gulkar di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat, yang berjumlah 323 pasukan. Dilanjutkan dengan menyesuaikan jumlah populasi dengan tabel Issac dan Michael (dalam Sugiyono, 2009), menggunakan taraf kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 167. Kemudian peneliti meminta subjek penelitian yang sebelumnya sudah ditentukan secara acak dan terkumpul sebanyak 172 skala terisi lengkap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode self report dengan bantuan dua skala psikologi, yaitu skala kepuasan kerja (25 aitem, $\alpha = 0,890$) yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Luthans (2006), yaitu: *the work it self, pay, promotion opportunities, supervision, dan coworkers*, serta skala kualitas kehidupan kerja (58 aitem, $\alpha = 0,954$) yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Cascio (2006), yaitu: *communication, conflict resolution, career development, employee participation, pride, equitable compensation, safe environment, job security, dan wellness*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan progra SPSS versi 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja di di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan sebesar 48,1%, sementara sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Kualitas kehidupan kerja pasukan Gulkar di Sudin Gulkar Jakarta Pusat mayoritas berada pada kategori tinggi, hal ini berarti mayoritas pasukan mempersepsikan lingkungan kerja mereka secara positif. Harter, Schmidt, dan Keyes (2003), mengemukakan bahwa persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja akan membawa kesejahteraan di tempat kerja. Kesejahteraan di tempat kerja kemudian membawa karyawan ke dalam situasi yang terikat. Perilaku terikat ini kemudian ditunjukkan melalui perilaku yang mengarah ke emosi positif, yaitu karyawan berperilaku sejalan dengan visi perusahaan, sungguh-sungguh dalam bekerja, serta adanya ikatan dengan rekan kerja dan pimpinan melalui rasa peduli, saling membantu dan belajar dari kesalahan sebagai media *sharing*. Hal ini merupakan indikasi adanya peningkatan kepuasan kerja. Howell & Robert (dalam Wijono, 2014), mengemukakan bahwa kepuasan kerja akan mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap apa yang ia kerjakan, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang

dikerjakannya. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Hasil perhitungan pada masing-masing aspek pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa aspek *work it self* memperoleh prosentase paling tinggi yaitu sebesar 24,3%, sedangkan hasil perhitungan pada masing-masing aspek pada variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan pula bahwa aspek *pride* memperoleh prosentase paling tinggi yaitu sebesar 12,2%. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan bangga subjek terhadap profesi, membawa perasaan puas terhadap pekerjaan. Pasukan Gulkar selaku individu tidak sekedar menilai profesi dari beban kerja dan resiko kerja yang tinggi, melainkan rasa puas berasal dari rasa senang pasukan ketika dapat memberikan upaya penyelamatan terhadap para korban bencana, sehingga bekerja tidak hanya semata-mata mencari gaji melainkan juga sebagai ladang ibadah. Hal ini menjadikan profesi pemadam sebagai suatu pekerjaan yang memiliki makna bagi subjek.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian dari UNCLA dan Dewan Pendidikan Amerika (dalam Robbins & Judge, 2013), yang menemukan bahwa kepuasan tidak selalu berasal dari uang. Uang dapat menambah motivasi seseorang, namun belum tentu menjadikan individu bahagia. Akan tetapi perasaan puas akan muncul saat tujuan-tujuan hidup dapat terpenuhi oleh individu, misalnya membantu sesama, membanggakan keluarga, atau menjadi ahli di bidang tertentu. Kepuasan pasukan terhadap pekerjaan yang ia emban, kemudian dapat menutupi persepsi pasukan terhadap kurangnya perhatian instansi mengenai jaminan keberlanjutan dari pekerjaan, serta kurangnya perhatian instansi terhadap upaya kesehatan fisik maupun psikologis pasukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada pasukan Gulkar di Suku Dinas Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil analisis regresi penelitian ini menunjukkan sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja pada kepuasan kerja sebesar 48,1%, sementara sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economica*, 8(1), 11-21.
- BPS Jakarta. (2015). *Statistik daerah provinsi DKI Jakarta 2015*. Jakarta: BPS Provinsi DKI Jakarta.
- Cahyadi, W. A. (2007). Hubungan antara persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Semarang. *Skripsi*. Program Sarjana Universitas Diponegoro.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life*. New York: McGraw-Hill series Management.
- Citra, D., & Malaksmi, V. (2012). A study on employees' pesception on quality of work life and job satisfaction in manufacturing organization-an empirical study. *International journal of trade and commerce-IIARTC*, 1(2),175-184.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of Gallup Studies*. Washington D.C: American Psychological Association.

Luthans, F. (2006). *Organizational behavior*. New York: Mc Graw-Hill.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyawati, A. R. (2013, 29 April). Jakarta Pusat terpadat di DKI. *Kompas*. Diakses dari <http://www.megapolitan.kompas.com/read/2013/04/29/1923355/Jakarta.Pusat.Terpadat.di.DKI>.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tjahyanti, S. (2013). Pengaruh quality of work life terhadap produktifitas karyawan. *Jurnal STIE Trisakti*, 8, 9-20.

Waluyo, M. (2015). *Manajemen psikologi industri*. Jakarta: Indeks.

Wijono, S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi: dalam satu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.