

JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS HKBP

ISSN 2460-7835



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMA Katolik
Rodearni Saragih, S.Psi
Hotpascaman Simbolon, S.Psi., M.Psi

Gambaran Faktor-faktor Pendukung Penerimaan Orangtua yang memiliki anak Tuna Grahita
Risna Sinaga, S.Psi
Togi Fitri Afriani Ambarita., S.Psi., M.Psi

Dukungan Sosial Keluarga dan Stres Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kota Medan
Nancy Naomi G.P Aritonang, S.Psi, M.Sc
Hartina Zainun Haris, S.Psi, M.Psi

Pengaruh *Self Regulated Learning* Terhadap Prestasi Akademik pada Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen
Ropa Sitorus, S.Psi
Asina Christina Rosito., S.Psi, M.Sc

Perbedaan Kemandirian anak sindrom asperger ditinjau dari status ibu (Bekerja dan tidak bekerja)
Ervina Marimbun Rosmaida Siahaan, S.Psi., M.Psi

MAJALAH ILMIAH
FAKULTAS PSIKOLOGI - UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

VOLUME
V

NOMOR 1

SEPTEMBER
2018

DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DAN STRES KERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN DI MEDAN

Nancy Naomi G.P. Aritonang, M.Psi dan Hartina Zainun Haris
Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen Medan
(omie80_art@yahoo.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dukungan social keluarga terhadap stress kerja Petugas Pemadam Kebakaran. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 90 orang Petugas Pemadam Kebakaran kota Medan, dengan menggunakan teknik pengumpulan data *total sampling*. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Skala Dukungan Sosial Keluarga dan Skala Stres Kerja, yang telah diujicobakan kepada 40 orang Petugas Pemadam Kebakaran di Medan.

Hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan koefisien korelasi $r=0.238$ dan $p=0,024$ ($p<0.05$), artinya ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan social keluarga terhadap stress kerja petugas Pemadam Kebakaran kota Medan, dengan pengaruhnya sebesar 5,3% .

Kata kunci: Dukungan sosial keluarga, Stres kerja, Pemadam kebakaran

I. PENDAHULUAN

Peristiwa kebakaran merupakan salah satu bencana yang sering terjadi khususnya di daerah perkotaan padat penduduk. Kebakaran yang terjadi di pemukiman padat penduduk dapat menimbulkan akibat - akibat sosial, ekonomi dan psikologi. Kebakaran di gedung tinggi sering berakibat fatal akibat sulitnya upaya pemadaman dari luar gedung. Kebakaran di kawasan kumuh padat penduduk dapat langsung memiskinkan masyarakat korban kebakaran. Kebakaran di industri dapat mengakibatkan stagnasi usaha dan kerugian investasi yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja (Suprpto, 2007).

Peristiwa kebakaran di kota Medan sepanjang tahun 2018 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2017. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas

Pencegahan dan Pemadam Kebakaran Kota Medan (DP2K) tercatat ada 215 peristiwa kebakaran selama tahun 2018, dibandingkan tahun 2017 sebanyak 201 kasus (Sibarani dalam Rahayu, 2019)

Sebagai lembaga yang berwenang untuk menanggulangi kebakaran yang terjadi adalah institusi pemadam kebakaran, DP2K, memiliki kewenangan dalam memadamkan kebakaran, seperti yang tercantum dalam *The Fire Services Acts(1981)*. Pegawai pemadam kebakaran diharapkan dapat bekerja dengan efisien dan terorganisasi guna memastikan pasokan air yang mencukupi untuk memadamkan kebakaran dan memberikan hak kepada petugas pemadam kebakaran untuk memasuki gedung – gedung jika dicurigai sedang mengalami kebakaran (Ridley, 2008).

Ketika terjadi kebakaran maka pemberangkatan regu pemadam kebakaran di DP2K Kota Medan dipimpin oleh kepala UPT dan/atau komandan regu, beserta supir pemadam. Supir pemadam memiliki tanggung jawab untuk mengantarkan regu pemadam kebakaran agar segera mencapai lokasi kebakaran dengan selamat. Sesampainya di lokasi kebakaran regu pemadam kebakaran bertugas sesuai peran atau tugas masing-masing. Pada awal kedatangan di lokasi kebakaran, anggota regu segera menggelar selang menuju titik terdekat ke objek yang terbakar. Setelah ada permintaan pengaliran air dari petugas pemegang *nozzle*, maka segera mengalirkan air dengan tekanan air yang disesuaikan dengan kondisi atau sesuai permintaan petugas pemegang *nozzle*. Jika terjadi kehabisan air, regu bertanggung jawab untuk mencari air di tempat terdekat lokasi kebakaran dengan meminta petunjuk dari komandan regu atau kepala UPT (DP2K Kota Medan, 2006).

Proses pemadaman api pasca kebakaran seringkali mengalami hambatan dari luar. Semakin besarnya jumlah masyarakat yang datang, ditambah dengan kepanikan kebakaran dari pemilik, mengakibatkan terhalangnya petugas dalam melaksanakan tugas pemadaman. Disisi lain, karena sumber dan penyebab kebakaran belum bisa diidentifikasi petugas, maka masing-masing masyarakat mengeluarkan penafsiran yang berbeda. Kebakaran sangat cepat membakar sebuah objek kebakaran, maka beberapa pernyataan akan keluar dari masyarakat menyatakan bahwa pemadam kebakaran datang terlambat, pemilik bangunan tidak

segera melaporkan kepada petugas, dan pernyataan-pernyataan yang lainnya. Kondisi tersebut dapat mengakibatkan stress yang signifikan pada petugas pemadam kebakaran tersebut.

Sarafino (dalam Smet, 1994) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan yang menimbulkan persepsi jarak antartuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial seseorang. Anoraga (2009) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu bentuk tanggapseseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Contoh masalah-masalah stres akibat faktor organisasi misalnya seperti deadlinetugas, pindahbagian, kenaikan jabatan, dan shift kerja yangseringkali juga menimbulkan kerentanan dalam timbulnya gangguan psikologis.

Peneliti melakukan riset awal mengenai gambaran stress pada salah seorang petugas pemadam kebakaran bagian penyiraman, inisial S, sebagai berikut:

“Terkadang kita menerima laporan kebakaran saat menuju TKP kebakaran. Dijalan macet sementara kami harus berpacu dengan waktu dan kecepatan supaya tiba di lokasi tepat waktu. Belum lagi dilokasi kadang yang namanya listrik, terus bahan-bahan yang terbakar tadi itu seperti kayu, seng, paku dan bangunan yang rubuh menimpah.”

(Komunikasi Personal, 18 Juli 2018)

Menurut Sarafino (dalam Smet,1994) seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa respon ketiga indikator tersebut yaitu deviasi fisiologis, deviasiasi psikologis dan deviasi perilaku, dialami oleh petugas pemadam kebakaran. Berdasarkan ketiga indikator tersebut deviasi fisiologis yang dominan dirasakan oleh para petugas pemadam kebakaran selama melaksanakan tugasnya, sehingga hal tersebut menunjukkan indikasistress.

Stres kerja memiliki berbagai macam akibat yang bila tidak segera ditindak lanjuti maka dapat menjadi masalah yang serius. Dampak psikologisnya meliputi menurunnya motivasi dan kinerja seseorang. Sedangkan dampak terhadap segi kognitif meliputi meningkatnya resiko kecelakaan kerja serta menurunkan

produktivitas kerja. Respon individu dalam menghadapi stresor tergantung pada nilai-nilai, pengalaman dan dayapenyesuaian dirinya (Winarsunu,2008)

Smet (1994) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu: (a) Kondisi individu : umur,tahap kehidupan, jenis kelamin, temperamen, faktor-faktor genetik, intelegensi, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi, dan kondisi fisik. (b) Karakteristik kepribadian : introvert – ekstrovert, stabilitas emosi secara umum, kepribadian “ketabahan” (*hardiness*), *locus of control*, kekebalan dan ketahanan. (c) Sosial-kognitif : dukungan sosial yang dirasakan, jaringan sosial, kontrol pribadi yang dirasakan. (d) Hubungan dengan lingkungan sosial, dukungan sosial yang diterima, integrasi dalam jaringan sosial.

Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, harga diri, atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari orang atau kelompok lain (Uchino, 2004, dalam Smith, 2011). Dukungan dapat berasal dari banyak sumber - pasangan atau kekasih, keluarga, teman, dokter, atau organisasi komunitas.

Salah satu sumber dukungan sosial tersebut yaitu keluarga, dimana keluarga merupakan tempat bercerita dan mengeluarkan keluhan-keluhanbila individu mengalami suatu persoalan (Irwanto, 2002). Keluarga merupakan tempat yang paling nyaman untuk seseorang dalam menghadapi segala persoalanhidup, berbagi kebahagiaan dan tempat tumbuhnya harapan-harapan akan hidupyang lebih baik.

Dukungan keluarga sangat penting karena perhatian dan kasih sayang dari keluarga yang dapat memberikan motivasi dan semangat kerja.Hal tersebut didukung oleh pernyataan seorang petugas DP2K, inisial PS sebagai berikut:

“Jadi, untung saja istri saya bisa menjadi pengganti saya dan membantu anak saya paham bagaimana tugas yang sedang ayahnya buat. Pokoknya saling mendukung lah. Kasih sayang keluarga itu membuat kita merasa bahagia dan semangat untuk bekerja demi keluarga.”

(Komunikasi Personal, 22 Desember 2017)

Dukungan yang dirasakan lebih konsisten mampu meningkatkan kesehatan psikis dalam stress (Cassel & Cobb, dalam Norris & Kaniasti, 1996). Sejalan yang dinyatakan olehTaylor (1999), bahwa individu yang memiliki dukungan sosial

yang tinggi tidak hanya mengalami stres yang rendah, tetapi juga dapat mengatasi stres secara lebih berhasil dibanding dengan mereka yang kurang memperoleh dukungan sosial.

Sama halnya seperti penelitian yang dilakukan French (dalam Katz & Kahn, 1978) menemukan bahwa dukungan sosial dari keluarga, teman, supervisor dan bawahan menurunkan efek-efek dari stres kerja. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Roskies dan Lazarus (dalam Etzion, 1984), atasan yang suportif dapat membuat situasi pekerjaan kurang menimbulkan stres. Dukungan dari atasan antara lain adalah mau mendengarkan masalah yang dialami dengan penuh perhatian, baik masalah pribadi maupun pekerjaan, toleransi terhadap kesalahan yang dibuat dan memberikan kepercayaan pada pekerja bahwa dirinya mampu, sehingga kondisi kerja yang menekan dapat berkurang.

Begitupun dengan hasil penelitian Etzion (dalam Almasitoh, 2011) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa stress dalam pekerjaan berkorelasi secara signifikan dengan dukungan dalam pekerjaan. Sama halnya dengan penelitian Adams, dkk (1996) bahwa manfaat dukungan sosial memiliki efek secara langsung pada stresor, yaitu dukungan sosial berhubungan negatif dan stres.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga terhadap Stres Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan Sumatera Utara.

STRES KERJA

Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Sarafino (dalam Smet, 1994) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan yang menimbulkan persepsi jarak antartuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial seseorang.

Robbins (2004), mengemukakan aspek-aspek stres kerja meliputi:

- a. Deviasi fisiologis, yang dapat dilihat dengan ciri-ciri: sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.
- b. Deviasi psikologis, yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup.
- c. Deviasi perilaku, yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

Smet (1994) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu: a) Variabel dalam kondisi individu: umur, tahap kehidupan, jenis kelamin, temperamen, faktor genetik, inteligensi, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi dan kondisi fisik., b) Karakteristik kepribadian: ekstrovert-introvert,

stabilitas emosi secara umum, tipe A, ketabahan (*hardiness*), *locus of control*, kekebalan dan ketahanan., c) Variabel sosial-kognitif: dukungan sosial yang dirasakan, jaringan sosial dan kontrol pribadi., d) Hubungan dengan lingkungan sosial, dukungan sosial yang diterima, integrasi dalam jaringan sosial.

DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA

Menurut Uchino, 2004 (dalam Sarafino & Smith, 2011) dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, harga diri, atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari orang atau kelompok. Johnson dan Johnson (2000) menyatakan bahwa dukungan sosial secara umum akan meningkatkan (1) produktivitas, melalui peningkatan motivasi, kualitas penalaran, kepuasan kerjadan mengurangi dampak stres kerja. (2) kesejahteraan psikologi dan kemampuan penyesuaian diri melalui perasaan memiliki, kejelasan identitas diri, harga diri, pencegahan neurotisme dan psikopatologi, pengurangan distress, dan penyediaan sumber yang dibutuhkan. (3) kesehatan fisik dan (4) manajemen stres yang produktif melalui perhatian, informasi, dan umpan balik yang diperlukan untuk melakukan penanganan terhadap stres.

Dukungan dapat berasal dari banyak sumber - pasangan atau kekasih orang itu, keluarga, teman, dokter, atau organisasi komunitas. Keluarga merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan individu. Individu akan menjadikan keluarga sebagai tumpuan harapan, tempat bercerita, dan tempat mengeluarkan keluhan-keluhan bila individu mengalami persoalan (Irwanto, 2002).

Cutrona & Gardner & Uchino, 2004 (dalam Sarafino & Smith, 2011) mengemukakan beberapa aspek dukungan sosial yaitu:

- a. *Emotional or esteem support* (Dukungan emosional atau penghargaan) adalah empati, perhatian positif, dan dorongan terhadap orang tersebut.
- b. *Tangible or instrumental support* (Dukungan nyata atau instrumental) melibatkan bantuan langsung, seperti ketika orang memberi atau meminjamkan uang ke orang lain atau membantu dengan tugas-tugas di saat-saat stres.
- c. *Informational Support* (Dukungan informasi) termasuk memberikan saran, petunjuk, saran, atau umpan balik tentang bagaimana orang tersebut melakukan.

- d. *Companionship Support* (Dukungan Persahabatan) mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama orang lain sehingga memberikan perasaan keanggotaan dalam sekelompok orang yang berbagi minat dan kegiatan sosial.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah petugas Pemadam Kebakaran sebanyak 90 orang. Mengingat jumlah populasi yang kecil maka sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh populasi atau *total sampling*. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang petugas Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran (DP2K). Penelitian dilakukan di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran (DP2K) yaitu Jl. Candi Borobudur No.2 Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 22-23 Agustus 2018.

Teknik Pengumpulan Data

Skala Stres Kerja. Peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala Stress 0.854 dengan indeks daya daeterminasi (correlation) berada di basis 0.5 dan jumlah item yang dipakai adalah sebanyak 16 item.

Skala Dukungan Sosial Keluarga. Peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala karakteristik pekerjaan dengan Alpha cronbach's 0.927 dan indeks daya determinasi (Correlation) berada di basis 0,5 dengan jumlah item sebanyak 32 item.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel	Data Hipotesis				Data Empiris			
	Xmin	Xmaks	Mean	SD	Xmin	Xmaks	Mean	SD
Dukungan Sosial Keluarga	32	128	116,411	16	76	125	100,411	11,206
Stres Kerja	16	64	45,211	8	26	54	37,211	4,936

Tabel 1. Perbandingan Data Empirik dan Data Hipotesis

Skor Karakteristik Dukungan Sosial Keluarga

Mean empirisnya dukungan sosial keluarga, 100,411 lebih rendah dari pada mean hipotetiknya sebesar 116,411. Hal ini berarti bahwa dukungan sosial keluarga pada petugas pemadam kebakaran tergolong lebih rendah.

Skor Karakteristik Stres Kerja

Mean empirisnya Stres kerja, 37,211 lebih tinggi dari hipotetiknya sebesar 45,211. Hal ini berarti bahwa stres kerja petugas pemadam kebakaran rendah.

Berikut hasilnya dalam bentuk tabel.

Kategori	Dukungan Sosial Keluarga			Stres Kerja		
	Rentang nilai	Jumlah Subjek(N)	Persentase	Rentang nilai	Jumlah Subjek (N)	Persentase
Tinggi	$96 \leq X$	63	70	$40 \leq X$	26	28,9
Sedang	$64 \leq X < 96$	0	0	$24 \leq X < 40$	0	0
Rendah	$X < 64$	27	30	$X < 24$	64	71,1

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-S	Sig	Keterangan
Dukungan sosial	0,917	0,370	Normal
Stress kerja	01,13	0,155	Normal

Tabel 3. Uji Normalitas

Hasil Uji Linieritas

Tabel 3.4. Uji Linieritas

Variabel	df	F	Sig	Keterangan
Dukungan Sosial	V1=27;	1,990	0.001	Linier
Stress Kerja	V2=61			

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kontribusi variable bebas terhadap variable terikat. Adapun hasil koefisien determinasi, $R^2=0,057$, menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial keluarga memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel stres kerja sebesar 5,7persen sedangkan sisanya 94,7 persen dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

Hasil Uji Persamaan Regresi

$$Y = 26.681 + (0.046)x$$

Hasil analisa yang dilakukan, hipotesis dari penelitian ini ditolak. Apabila terjadi naik satu-satuan pada stres kerja maka nilai dari dukungan sosial keluarga akan bertambah sebesar 0,046, sehingga nilai stres kerja berubah menjadi sebesar $26,681 + 0,046 = 26,727$.

3. Hasil Uji Nilai F

Berdasarkan uji nilai F terlihat nilai F_{hitung} sebesar 5.287 dengan nilai F_{tabel} ($V_1 = k$, $V_2 = n - k - 1$) jadi ($V_1 = 1$, $V_2 = 88$) adalah 3,960 menggunakan uji Alpha 5%. Maka untuk $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikannya sebesar $0,024 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh positif dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran kota Medan Sumatera Utara.

Hasil Uji T

Uji T menguji signifikansi koefisien regresi yaitu apakah variable bebas (X) berpengaruh secara nyata terhadap variable terikat (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa signifikannya dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja adalah $0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dilihat berdasarkan nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan jika t tabel $> t$ hitung maka H_0 ditolak. Sehingga t tabel ($df = n - 1$; dua sisi/0,025) maka (89;0,025) adalah 1,984 dan t hitung adalah 2,299 menyatakan $2,299 > 1,984$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran kota Medan Sumatera Utara.

Uji Dimensi

Korelasi Dimensi-dimensi Dukungan Sosial Keluarga Dengan Stres Kerja

Dimensi *Emotional or esteem support* memiliki nilai korelasi sebesar (+) 0,205, sedangkan untuk dimensi *Tangible or instrumental support* memiliki nilai korelasi sebesar (+) 0,208, dimensi *Informational support* memiliki nilai korelasi sebesar (+) 0,234 begitu pun dengan dimensi *Companionship support* memiliki nilai korelasi sebesar (+) 0,235.

Dari hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari ke empat dukungan social keluarga yang ada, dua diantaranya memiliki korelasi yang hampir sama dan lebih besar dibandingkan yang lainnya yaitu dukungan *Informational support* dan *Companionship support*.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran kota Medan Sumatera Utara. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $T_{hitung} > T_{table}$ ($2,299 > 1,984$) dengan tingkat signifikansi 0.024 ($p < 0.05$) yang berarti hipotesis ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh positif dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran kota Medan.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis dilihat bahwa nilai R sebesar $0,238$ menunjukkan bahwa nilai korelasi dari data yang didapatkan yaitu $(+)0,238$ yang berarti semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi stres kerja. Sedangkan R Square sebesar $0,057$ menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial keluarga memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel stres kerja sebesar $5,7$ persen sedangkan sisanya $94,7$ persen dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja, seperti dukungan sosial, ambiguitas, konflik peran, dan beban kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial keluarga mempunyai hubungan negatif dengan stres kerja.

Berdasarkan kriteria kategorisasi dukungan sosial dan stress kerja sebagai berikut: sekitar 70 persen atau 63 petugas dari data yang diambil menunjukkan bahwa mereka memiliki dukungan sosial keluarga yang tinggi, sedangkan sekitar 30 persen atau 27 petugas yang menunjukkan bahwa mereka memiliki dukungan sosial yang sedang dan tidak ada petugas yang tidak memiliki dukungan sosial keluarga. Salah satu sumber dukungan sosial tersebut yaitu keluarga, dimana keluarga merupakan tempat bercerita dan mengeluarkan keluhan-keluhan bila individu mengalami suatu persoalan (Irwanto, 2002). Keluarga merupakan tempat yang paling nyaman untuk seseorang dalam menghadapi segala persoalan hidup, berbagi kebahagiaan dan tempat tumbuhnya harapan-harapan akan hidup yang lebih baik.

Berdasarkan kriteria kategorisasi, kategorisasi stres kerja digambarkan dari data yang didapatkan peneliti sebagai berikut: sekitar $28,9$ persen atau sekitar 26 petugas yang memiliki stres kerja tergolong tinggi. Sedangkan $71,1$ persen atau sekitar 64 petugas yang memiliki stres kerja tergolong sedang.

Penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% sebesar $2,299 > 1,984$ maka H_0 ditolak yang memiliki signifikan $0,024 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Hal ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antaradukungan sosial keluarga terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran kota Medan Sumatera Utara. Sesuai dengan penguatan Cassel dan Cob (dalam Norris & Kaniasty, 1996) mengemukakan dukungan yang dirasakan secara lebih konsisten mampu meningkatkan kesehatan psikis dan melindungi psikis dalam kondisi stres. Sejalan dengan yang dinyatakan Johnson dan Johnson (2000) bahwa dukungan sosial secara umum dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan psikologi dan kemampuan penyesuaian diri, kesehatan fisik, dan manajemen stres yang produktif melalui perhatian, informasi, dan umpan balik yang diperlukan untuk melakukan penanganan terhadap stres.

Menurut Sheridan dan Radmacher (1992), ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan (ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi, organisasi (karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, karakteristik peran individu, karakteristik lingkungan sosial, iklim organisasi dan karakteristik fisik lingkungan kerja), dan individu (masalah keluarga dan ekonomi).

Sama seperti penelitian yang peneliti lakukan, setelah dilihat dari hasil dukungan sosial yang lebih dominan yaitu dukungan *Informational support* dan *Companionship support* yang menyatakan bahwa dukungan informasi dan persahabatan lebih berpengaruh besar bagi dukungan sosial petugas pemadam yang berkarakteristik laki-laki.

Seperti halnya penelitian Kurniawan (2004) menyatakan secara fisik, psikologis, sifat maupun perilaku baik laki-laki maupun perempuan memang tampak berbeda dan perbedaan tersebut yang memunculkan tingkah laku terhadap lingkungan. Perempuan lebih banyak menerima dukungan dari pada laki-laki dengan presentasi 54,55% untuk perempuan dan 51,52% untuk laki-laki. Jenis kelamin yang berbeda akan memberikan pengaruh yang berbeda pada kebutuhan dukungan sosial termasuk juga dukungan yang akan diterima (Gracia, 2004).

Seperti yang dijelaskan di atas, bahwa dukungan yang paling dominan yaitu dukungan emosional. Menurut Sarafino & Smith (2011) *Informational Support* (Dukungan informasi) termasuk memberikan saran, petunjuk, saran, atau umpan balik tentang bagaimana orang tersebut melakukan. Misalnya, seseorang yang sakit mungkin mendapatkan informasi dari keluarga atau dokter tentang cara mengobati penyakitnya sedangkan *Companionship Support* (Dukungan persahabatan) mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama orang tersebut, sehingga memberikan perasaan keanggotaan dalam sekelompok orang yang berbagi minat dan kegiatan sosial.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini diketahui bahwa signifikansi dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja adalah $0,024 < 0,05$, dengan nilai $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ ($2,299 > 1,984$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja petugas pemadam kebakaran kota Medan Sumatera Utara.

1. Berdasarkan hasil analisis hipotesis dilihat bahwa nilai R sebesar 0,238 menunjukkan bahwa nilai korelasi dari data yang didapatkan sebesar 0,238 sedangkan R Square sebesar 0,057 menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial keluarga hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel stres kerja sebesar 5,7 persen sedangkan sisanya 94,7 persen dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain

2. Petugas yang memiliki dukungan sosial keluarga yang tinggi sebesar 70% sebanyak 63 petugas. Sedangkan yang memiliki dukungan sosial keluarga dengan taraf sedang sebesar 30% sebanyak 27 petugas di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

3. Petugas yang memiliki stress kerja yang tinggi hanya sebesar 28,9% sebanyak 26 petugas. Sedangkan 64 petugas di Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan mengalami stress kerja dengan taraf sedang sebesar 71,1%.

SARAN

1. Bagi pihak instansi Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran

Bagi pihak instansi diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi dan komitmen kerja serta kepemimpinan saat bekerja. Termasuk dengan menyelenggarakan kegiatan *Family Gathering* dan rekreasi untuk para petugas Damkar dan admin.

2. Bagi Petugas Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran kota Medan

Para petugas Damkar diharapkan dapat mengatasi stres kerja yang dihadapi dengan cara memperbanyak waktu istirahat, menyediakan waktu untuk rekreasi, termasuk bersama keluarga, serta menjaga kesehatan dengan makan makanan yang sehat dan rajin berolahraga.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajian tentang stres kerja serta menghubungkannya dengan variabel lainnya, seperti karakteristik kepribadian dan factor individu, disamping mempertimbangkan jumlah sampling yang lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D.W. (1996). *Relationship of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. Journal of Applied Psychology, 81*, 411-420.
- Almasitoh, U.H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika-Jurnal Psikologi Islam. No.8.Vol.1.63-82-Klaten. Universitas Widya Dharma.*
- Anoraga, P, (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Dinas P2K Kota Medan, (2012). *Sejarah Dinas Pencegah/Pemadam Kebakaran Kota Medan*. Medan.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology, 69*, 615-622.

- Irwanto. (2002). Psikologi Umum. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Kurniawan, M D & Mulyati, R. (2004). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penerimaan Diri Penderita Gagal Ginjal TerminL. Naskah Publikasi.
- Katz, D., & Khan, R. L. (1978). *The Social Psychology Of Organization*. New York: John Willey And Sons.
- Noris, F.H. Khaniasty, K. (1996). *Received and Perceived Social Support in Time of Stress : A Test Support Deterioration Deterrence Model Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 71. No.3.
- Ridley J, (2008). Ikhtisar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Edisi Ketiga.
- Robbins, S. P. (2004). *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi*. (Alih Bahasa: Tim Indeks). New Jersey: Prentice Hall.
- Sarafino & Smith (2011). Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga terhadap *Burnout* pada Perawat Kesehatan di Rumah Sakit Jiwa, Semarang.
- Sheridan, C.L. & Radmacher, S.A. (1992). *Healty Psychology. Challenging The Biomedical Model*. Singapore : John Wiley And Sons. Inc.
- Smet. (1994). Hubungan antara Dukungan Sosial dan *Self Regulated Learning* pada Siswa SMP HomeSchooling. Semarang.
- Suprapro. (2007). Sistem Proteksi Kebakaran Pasif Kaitannya Dengan Aspek keselamatan Jiwa. *Jurnal Pemukiman*. Vol : 2(2).
- Winarsunu T. (2008). Psikologi Keselamatan Kerja. Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.