

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN

**Raina Fatia Karima
Akhmad Baidun**

Himpunan Psikologi Indonesia
akhmad.baidun@uinjkt.ac.id

Abstract

This research conducted to see if psychological well-being of fire fighter is affected by psychological capital and job satisfaction. 200 sample was used in this research. Result shows that only optimism that significantly affects psychological well-being of fire fighters. We conclude that the higher optimism, fire fighter will be able to extinguish fire fastly, so that the higher the optimism makes psychological well being higher.

Keywords: *Psychological Well-Being, Psychological Capital, Job Satisfaction*

Abstrak

Dalam penelitian ini akan dilihat apakah psychological well-being pada petugas pemadam kebakaran dipengaruhi oleh psychological capital dan kepuasan kerja. Berdasarkan tujuan tersebut, dilakukan penelitian pada 200 orang petugas pemadam kebakaran. Hasilnya menunjukkan bahwa hanya optimisme saja yang memberikan pengaruh secara signifikan terhadap psychological well-being pada petugas pemadam kebakaran. Kesimpulan menyatakan bahwa semakin tinggi petugas pemadam kebakaran memiliki optimisme yang tinggi maka petugas pemadam kebakaran akan mampu memadamkan kebakaran dengan cepat, sehingga semakin tinggi optimisme semakin tinggi pula psychological well-beingnya.

Kata Kunci: *Psychological Well-Being, Psychological Capital, Kepuasan Kerja*

Diterima: 23 Agustus 2014

Direvisi: 22 September 2014

Disetujui: 30 September 2014

PENDAHULUAN

Pemadam kebakaran merupakan petugas atau karyawan yang dilatih dan bertugas untuk memadamkan kebakaran dan penyelamatan. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran, juga dilatih untuk menyelamatkan korban kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, dan lain-lain (Gadis, 2013). Pemadam kebakaran sangat penting peranannya di Indonesia karena kondisi wilayah Indonesia yang sering mengalami bencana alam dan kebakaran, baik di pemukiman, perkantoran maupun tempat lainnya. Kebakaran di wilayah DKI Jakarta sepanjang tahun 2011 tercatat sekitar 963 kasus, tahun 2012 tercatat 1.008 kasus, tahun 2013 tercatat 486 kasus, dan sepanjang tahun 2014 (Januari sampai dengan April 2014) tercatat 280 kasus (Lenny, 2014).

Kebakaran yang terjadi di wilayah DKI Jakarta setiap tahun semakin meningkat, sehingga dibutuhkan lebih banyak personel pemadam kebakaran. Berdasarkan analisis jabatan oleh Dinas Kebakaran di DKI Jakarta pada akhir tahun 2013, kebutuhan personel pemadam kebakaran untuk DKI mencapai 4.001 personel, dan saat ini terdapat 2.606 personel. Sedangkan jumlah personel pemadam kebakaran di Jakarta masih sangat sedikit, sehingga beban kerja petugas pemadam kebakaran lebih berat. Beban berlebih menyebabkan petugas pemadam kebakaran sering mengalami kecelakaan di saat bertugas. Kepala Pemadam Kebakaran Sektor VI, Makasar, Jakarta Timur, Bambang Mujiyanto mengungkapkan, beban berat yang harus ditanggung petugas pemadam kebakaran bisa menjadi salah satu pemicu terjadinya kecelakaan kerja di kalangan pemadam kebakaran. Peristiwa kecelakaan petugas pemadam kebakaran saat melakukan operasi pemadaman seringkali terjadi, seperti luka-luka bahkan meninggal dunia. Berdasarkan data Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta (Januari 2012 sampai dengan Desember 2012) terdapat 23 personel pemadam kebakaran yang mengalami kecelakaan. Jumlah kecelakaan kerja yang paling banyak terjadi pada September 2012, terdapat 7 petugas pemadam yang terluka saat bertugas oleh karena itu pemadam kebakaran membutuhkan asuransi jiwa untuk menunjang kesehatannya (Kompas, 2014).

Petugas pemadam kebakaran tidak jarang mendapatkan cemoohan dan cacian warga apabila mobil pemadam kebakaran terlambat datang saat peristiwa kebakaran terjadi. Petugas kebakaran mempertaruhkan nyawanya untuk menerobos api, asap, dengan resiko terperangkap dan berbagai bahaya lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah seorang petugas pemadam kebakaran yang ditemui indosiar di kantor Pusat Suku Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Selatan, Jalan Baru Pasar Jumat, adalah Suroto (50 tahun) yang merupakan satu dari 100 pasukan pemadam kebakaran yang telah bekerja lebih dari 27 tahun. —Menurut Suroto,

menjadi petugas pemadam kebakaran harus siap fisik dan mental (Suprihatin, 2014).

Menjadi seorang pemadam kebakaran harus siap fisik dan mental, pekerjaan menjadi petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan merupakan pekerjaan yang sangat menantang dan beresiko tinggi. Menurut Leigh (dalam Malek, 2010) pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang dapat membuat individu *stressful* dan berbahaya, dan menempati peringkat lima sebagai pekerjaan yang memiliki tingkat kematian tinggi di Amerika Serikat. Bukti menunjukkan bahwa secara langsung atau tidak langsung sifat pekerjaannya dapat menyebabkan stress. Selain itu, Moran (dalam Malek, 2010) menemukan bahwa bekerja sebagai pelayanan darurat seperti pemadam kebakaran, ambulans dll tidak hanya mengalami stress sehari-hari tetapi pemadam kebakaran mengalami stress pada saat terjadi kejadian darurat dan dapat menyebabkan trauma. Beaton dan Murphy (dalam Malek, 2010) mengemukakan bahwa stress kerja sebagai pemadam kebakaran rumit dan beragam.

Profesi sebagai petugas pemadam kebakaran memiliki jam kerja tidak teratur dan harus tetap siaga 24 jam. Akibatnya, petugas cenderung tidak bersemangat, tidak benergi, sulit berkonsentrasi, sakit kepala dan mengalami insomnia. Sehingga petugas kebakaran melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, rentan kecelakaan (karena mengantuk), perubahan mood dan sering ijin karena sakit (Tryana, 2012). Dari fenomena di atas bahwa seorang petugas kebakaran memiliki tingkat stress yang cukup tinggi dan mungkin akan mempengaruhi *psychological well-being* para petugas pemadam kebakaran.

Psychological well-being merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari, serta mengarah pada pengungkapan perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya (Ryff, 1989). Petugas pemadam kebakaran harus memiliki *psychological well-being* yang baik, karena dalam menjalankan tugasnya dibutuhkan fisik dan juga psikis yang sehat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Psychological well-being dapat dipengaruhi oleh *psychological capital*. Penelitian yang berfokus pada PsyCap yaitu penelitian Avey, Luthans, Smiths, dan Palmer (2010) serta penelitian Peterson, Balthazard, Waldman, dan Thatcher (2008) yang menyatakan bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan *well-being* pada karyawan. *Psychological capital* yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan nilai-nilai potensial karyawan dalam berbagai hal, seperti dalam mengambil sudut pandang yang berbeda, mengambil kesempatan, mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri dan mampu meningkatkan *well-being* (Avey, Luthans, Smiths, & Palmer, 2010).

Psychological well-being juga dapat di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh C Bravo-Yanez, dan A Jimenez-Figueroa (2011) terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *psychological well-being*.

Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung merasa baik secara psikologis. Perilaku ini dapat dengan jelas terlihat dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh C Bravo-Yanez, dan A Jimenez-Figueroa (2011), bahwa apabila terdapat perbedaan yang ditemukan dalam sampel tentang kepuasan kerja juga ditemukan perbedaan dalam *psychological well-being*. Terdapat penelitian lain juga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap *psychological well-being*. Individu yang merasa senang akan pekerjaannya maka akan puas secara pekerjaan dan juga *psychological well-beingnya* (Luthans dkk, 2010).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan diatas, terdapat hipotesis penelitian, yaitu *psychological capital* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being* pada petugas pemadam kebakaran.

Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Psychological capital* dan kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* pada petugas pemadam kebakaran.

Batasan

Psychological well being merupakan sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1989).

Psychological capital sebagai sebuah kondisi perkembangan *psychological state* positif dari seseorang dengan karakteristik (1) memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimisme*); (3) memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan (*hope*); dan (4) ketika dihadapkan pada masalah dan halangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*). (Luthans, Youssef dan Avolio, 2007).

Job satisfaction (kepuasan kerja) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah individu yang merasakan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya (Spector 1997).

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah petugas pemadam kebakaran dan penanggulangan bencana Jakarta Selatan berjumlah 480. Sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 200 orang. Petugas pemadam kebakaran dibagi menjadi tiga tim yaitu tim a, tim b, dan tim c, setiap tim sudah memiliki jadwal tugasnya masing-masing. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *non-probability sampling*. *Non probability sampling* yaitu suatu metode pengambilan sampel dimana tidak setiap partisipan dalam suatu populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Kriteria populasi dalam penelitian ini yaitu merupakan petugas pemadam kebakaran dan bukan *officer* dan petugas tetap.

Instrumen Penelitian

Skala Psychological well-being

Pengukuran *psychological well-being* pada penelitian ini menggunakan alat ukur yang dimodifikasi oleh peneliti dari *Ryff Scales of Psychological Well-Being* (RSPWB) yang berjumlah 42 item, namun dalam penelitian hanya 26 item. Alat ukur ini disusun oleh Carol D. Ryff yang meliputi 6 aspek yaitu *autonomy, environmental mastery, personal growth, positive relations with others, purpose in life, self-acceptance*.

Skala Psychological capital

Pengukuran *psychological capital* pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang berjumlah 24 item. Alat ukur ini dikembangkan oleh Luthans, Avolio, et al., 2007 yang meliputi 4 aspek yaitu *self-efficacy, hope, optimism* dan *resiliency*.

Skala Kepuasan kerja

Pengukuran *kepuasan kerja* pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Job Satisfaction Scales* (JSS) yang berjumlah 36 item. Alat ukur ini disusun oleh Spector pada tahun 1997 yang meliputi 9 aspek yaitu *pay, promotion, supervision, fringe benefit, contingent rewards, operating conditions, coworkers, nature of work* dan *communication*.

HASIL

Tabel 1

Model Summary Analisis Regresi

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The estimate
1	.574 ^a	.329	.282	7.01713

a. Predictors: (Constant), OPTIMISME, PAY, KOMUNIKASI, OPERATING, PROMOSI, SUPERVISI, COWORKER, NATURE, REWARD, RESILIENSI, FRINGE, EFFICACY, HOPE

Dari tabel 1, dapat dilihat bahwa perolehan R-square sebesar 0,329 atau 32,9%. Artinya proporsi varians dari *psychological well-being* yang dapat dijelaskan oleh semua *independent variabel* sebesar 32,9%, sedangkan 67,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya di analisis dampak dari seluruh IV terhadap *psychological well-being*. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2

Anova Pengaruh Keseluruhan IV Terhadap DV

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	4497.524	13	345.963	7.026	.000 ^a
	Residual	9158.671	186	49.240		
	Total	13656.195	199			

a. Predictors: (Constant), OPTIMISME, PAY, KOMUNIKASI, OPERATING, PROMOSI, SUPERVISI, COWORKER, NATURE, REWARD, RESILIENSI, FRINGE, EFFICACY, HOPE

b. Dependent Variable: PWB

Jika melihat kolom pertama dari kanan dapat diketahui jika tabel signifikan ($p < 0,05$), maka hipotesis nol ditolak. Oleh karenanya hipotesis mayor yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *psychological capital* dan kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* pada petugas pemadam kebakaran diterima.

Langkah terakhir adalah melihat koefisien regresi tiap *independent variabel*. Jika nilai $t > 1,96$ dan nilai signifikansi ($p < 0,05$) maka koefisien regresi tersebut signifikan yang berarti bahwa IV tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap *psychological well-being* pada petugas pemadam kebakaran. Adapun penyajiannya ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.935	5.752		2.596	.010
EFFICACY	-.096	.108	-.100	-.887	.376
HOPE	.203	.115	.214	1.761	.080
RESILIENSI	.126	.081	.132	1.546	.124
OPTIMISME	.220	.093	.234	2.377	.018
PAY	.021	.080	.020	.257	.797
PROMOSI	.044	.084	.037	.521	.603
SUPERVISI	.115	.068	.121	1.691	.092
FRINGE	-.104	.078	-.106	-1.339	.182
REWARD	.017	.073	.018	.238	.812
OPERATING	.101	.068	.107	1.499	.136
COWORKER	.099	.066	.110	1.513	.132
NATURE	-.023	.070	-.024	-.325	.746
KOMUNIKASI	-.023	.054	-.028	-.426	.671

a. Dependent Variable : PWB

$$\begin{aligned}
 \text{Psychological Well-bieng} = & 14.935 - 0.096 (\text{effikasi diri}) + 0.203 (\text{hope}) + 0,126 \\
 & (\text{resiliensi}) + 0,220 (\text{optimisme})^* + 0,021 \\
 & (\text{pay}) + 0,044 (\text{promosi}) + 0,115 (\text{supervisi}) - \\
 & 0,104 (\text{fringe}) + 0,017 (\text{reward}) + 0,101 \\
 & (\text{operating}) + 0,099 (\text{coworker}) - 0,023 (\text{nature}) \\
 & - 0,023 (\text{komunikasi})
 \end{aligned}$$

Dari tabel di atas, untuk melihat signifikan atau tidaknya koefisien regresi yang dihasilkan, kita cukup melihat nilai Sig pada kolom yang paling kanan (kolom ke-6), jika $P < 0,05$, maka koefisien regresi yang dihasilkan signifikan pengaruhnya terhadap *psychological well-being* dan sebaliknya. Dari hasil di atas, hanya koefisien kepuasan kerja (*operating condition*) dan *psychological capital* (resiliensi) yang signifikan, sedangkan lainnya tidak. Hal ini berarti bahwa dari 13 hipotesis minor terdapat 2 yang signifikan. Penjelasan dari nilai koefisien regresi yang diperoleh setiap IV adalah sebagai berikut:

1. Variabel *psychological capital* (*self-efficacy*) diperoleh koefisien regresi sebesar -0,096 dengan signifikansi 0,376 ($p > 0.05$) tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.
2. Variabel *psychological capital* (*hope*) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,203 dengan signifikansi 0,080 ($p > 0.05$) tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.

3. Variabel *psychological capital (resiliency)* diperoleh koefisien regresi sebesar 0,126 dengan signifikansi 0,124 ($p > 0.05$) tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.
4. Variabel *psychological capital (optimisme)* diperoleh koefisien regresi sebesar 0,220 dengan signifikansi 0,018 ($p < 0.05$) yang berarti bahwa variabel *psychological capital (optimisme)* secara positif mempengaruhi *psychological well-being* dan signifikan artinya semakin tinggi *psychological capital (optimisme)* maka semakin tinggi pula *psychological well-being*.
5. Variabel kepuasan kerja (*pay*) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,021 dengan signifikansi 0,797 ($p > 0.05$) tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.
6. Variabel kepuasan kerja (promosi) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,044 dengan signifikansi 0,603 ($p > 0.05$) tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.
7. Variabel kepuasan kerja (supervisi) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,115 dengan signifikansi 0,092 ($p > 0.05$) tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.
8. Variabel kepuasan kerja (*fringe benefit*) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,104 dengan signifikansi 0,182 ($p > 0.05$), tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.
9. Variabel kepuasan kerja (*contingen reward*) diperoleh nilai koefisien regresi 0,017 dengan signifikansi 0,812 ($p > 0.05$) tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.
10. Variabel kepuasan kerja (*operating condition*) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,101 dengan signifikansi 0,136 ($p > 0.05$), yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja (*operating condition*) tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.
11. Variabel kepuasan kerja (*coworker*) diperoleh koefisien regresi sebesar 0,099 dengan signifikansi 0,132 ($p > 0.05$) tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.
12. Variabel kepuasan kerja (*nature of work*) diperoleh koefisien regresi sebesar -0,023 dengan signifikansi 0,746 ($p > 0.05$) tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.
13. Variabel kepuasan kerja (*communication*) diperoleh koefisien regresi sebesar -0,023 dengan signifikansi 0,671 ($p > 0.05$) tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis peneliti, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah —terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan *psychological capital* terhadap *psychological well-being* pada petugas pemadam kebakaran. Kemudian hasil uji hipotesis minor yang menguji signifikansi setiap koefisien regresi terhadap *dependent variabel*, diperoleh bahwa hanya variabel *psychological capital (optimisme)* yang

memberikan pengaruh signifikan terhadap *psychological well-being*. Dengan demikian hanya satu hipotesis minor yang diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari optimisme terhadap *psychological well-being* pada petugas pemadam kebakaran.

DISKUSI

Berdasarkan hasil uji t, didapatkan kesimpulan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *psychological well-being* pada petugas pemadam kebakaran. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandeep dan Mansi (2009) yang menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *psychological well-being*. Hal ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthans, Avey, Smith, dan Palmer (2010) bahwa *psychological capital* signifikan mempengaruhi *psychological well-being*. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa *psychological capital* secara positif dapat meningkatkan *psychological well-being* karyawan, selain itu terdapat hubungan yang positif dari waktu ke waktu antara *psychological capital* dan *psychological well-being*. Hal ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kenneth Cole (2006) menyatakan bahwa *psychological capital* signifikan mempengaruhi *well-being*. Semakin tingginya *psychological capital* individu maka semakin tinggi pula *well-being*. *Psychological capital* memiliki empat aspek, dari empat aspek tersebut hanya satu aspek yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being*. Variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *psychological well-being* pada petugas pemadam kebakaran, yaitu optimisme (*psychological capital*).

Dimensi optimisme (*psychological capital*) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandeep Singh dan Mansi (2009) yang menyatakan bahwa optimisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being*. Semakin tinggi optimisme individu maka semakin tinggi pula *psychological well-being*. Selain itu penelitian Deepali Mital dan Madhu Mathur (2011) juga menyatakan bahwa, optimisme positif memiliki hubungan dan signifikan mempengaruhi *psychological well-being*.

Optimisme dapat membantu individu mengatasi stress dan dapat mengurangi resiko sakit. Menurut Seligman (1991) optimisme memberikan pengaruh yang besar terhadap *well-being*, dan dapat mempengaruhi pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan tingkatan kesenangan terhadap pekerjaan. Jadi jika petugas memiliki optimisme yang tinggi dengan selalu berfikir positif pada segala situasi khususnya pada proses pemadaman dan selalu memiliki harapan yang tinggi pada saat situasi sulit, maka dapat memunculkan *psychological well-being* yang tinggi.

Dimensi *self-efficacy* (*psychological capital*) dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being*. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandeep Singh dan Mansi (2009) yang menyatakan bahwa *psychological capital* (*self-efficacy*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being*. Dimensi *hope* (*psychological capital*) dalam penelitian ini tidak signifikan mempengaruhi *psychological well-being* hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luthans dkk, 2010) yang menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being*, tetapi dalam *hope* yang merupakan dimensi *psychological capital* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being*. Mungkin *hope* (harapan) yang dimiliki oleh petugas masih sangat rendah, sehingga petugas kurang berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan yang dimilikinya.

Dimensi *resiliency* (*psychological capital*) dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wolin dan Wolin (dalam Luthans dkk, 2007) menyatakan bahwa resiliensi memiliki kontribusi dalam meningkatkan *well-being*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Srivastava dan Sinha (2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *resiliency* dengan *well-being*.

Selain *psychological capital*, variabel lain yang turut diuji dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t, didapatkan kesimpulan bahwa dimensi kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap *psychological well-being* pada petugas pemadam kebakaran. Hasil ini tidak sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh C Bravo-Yanez, dan A Jimenez-Figueroa (2011) terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan *psychological well-being*. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung merasa baik secara psikologis. Semakin tinggi individu puas terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula *psychological well-being* individu.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Luthans dkk, 2010 menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap *psychological well-being*. Individu yang merasa senang terhadap pekerjaannya maka puas secara pekerjaan dan juga *psychological well-beingnya*. Kepuasan kerja memiliki sembilan aspek, dari sembilan aspek tidak ada yang signifikan mempengaruhi *psychological well-being*. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja yaitu kepuasan gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi tidak dapat menentukan *psychological well-being* individu. Dimana petugas pemadam kebakaran tidak puas akan gaji yang diberikan, promosi yang tidak sesuai, merasa tidak puas terhadap sikap atasan, tunjangan yang diberikan cenderung tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, petugas pemadam kebakaran tidak mendapatkan

penghargaan atas pekerjaannya, prosedur kerja yang ditetapkan tidak sesuai, rekan kerja yang kurang kompeten, sifat pekerjaan yang tidak cocok, serta kurangnya komunikasi akan menyebabkan individu tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi *psychological well-being* individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M & Palmer, N. F (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17-28.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F & Mhatre, K. H. Meta- Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee, Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Hilal, F. 2003. Asuransi untuk petugas damkar terlambat. Diambil dari <http://www.jamsostek.co.id/content/news.php?id=762s>. 10 April 2014 (12.50)
- Kompas. (2013). Personel pemadam kebakaran terbatas. Diambil dari, <http://lipsus.kompas.com/gebrakan-jokowi/2013/03/02>. 10 April 2014 (13.45).
- Lenny, 2014. Hingga April 2014, 280 Kasus Kebakaran Terjadi di Jakarta. (2014). Diambil dari <http://www.beritasatu.com/aktualitas/181535-hingga-april-2014-280-kasus-kebakaran-terjadi-di-jakarta/2014/05/02>. 10 April 2014 (09.00).
- Malek A. Mohd Dahlan (2010). Stress and psychological well-being in uk and malaysian fire fighters. *Cross Culture Management: an International Journal*, 17, 50-61.
- Novianita, G (2013). Kesejahteraan psikologis pemadam kebakaran. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ryff, C. D & Keyes, C. L (1995). The Structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69, (4). 719-727.
- Ryff, C. D & Singer, B (1996). Psychological Well-Being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 14-23
- Ryff, C. D (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57, (6). 1069-1081.
- Suprihatin, 2014. Siap Mental Dicerca dan Dicemooh. Diambil dari, http://www.indosiar.com/ragam/siap-mental-dicerca-dan-dicemooh_21286. 11 April 2014 (11:30).
- Singh, S & Mansi (2009). Psychological capital as predictor of psychological well being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 35, (2). 233-238.

- Spector, P. E (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*. 13, (6). 693-713.
- Spector, P. E (2000). *Psychology Industry and Organizational*. United States of America..
- Tenggara, H., Zamralita, & Tommy, P (2008). *Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan*. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi dan Industri*. 10, 96-115.
- Wijono ,S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana. Yanez, C. B & Figueroa (2011). Psychological Well-Being, perceived organizational support and job satisfaction amongst chilean prison employees. *Psychology Department, Talca University*, 13, 91-99.