

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, terkait dengan pengaruh *job enlargement* dan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja pada petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job enlargement* memberikan pengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja di pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin variatif tugas & pekerjaan yang diberikan, maka semakin menurun tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh petugas pemadam kebakaran. Sebaliknya, apabila semakin minim variasi tugas yang diberikan dan relevan dengan fungsi utamanya, maka kepuasan akan semakin meningkat. Perluasan otonomi kerja (*autonomy enlargement*) menjadi yang paling dominan berkontribusi terhadap kepuasan kerja, hal tersebut perlu diperhatikan oleh pemadam kebakaran untuk memberikan perluasan otonomi yang cukup kepada para petugas dalam perluasan tugas yang diberikan.
2. Kelelahan emosional memberikan kontribusi terhadap penurunan kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Pengaruh negatif ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat

kelelahan emosional yang dirasakan petugas, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Sebaliknya, ketika kelelahan emosional dapat ditekan, maka tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat. Tekanan waktu (*time pressure*) menjadi pengukur paling kuat dalam kepuasan kerja petugas. Hal ini mengindikasikan bahwa keterbatasan waktu yang dirasakan petugas saat menjalankan tugas menjadi faktor utama yang membebani kondisi emosional petugas.

5.2 Saran

Adapun beberapa saran yang diberikan oleh penulis terkait hasil penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo memberikan batasan terkait tugas tambahan hanya pada kegiatan yang mendukung kesiapsiagaan dan keselamatan kerja serta mengurangi penugasan non darurat seperti tugas administratif atau kegiatan yang tidak memiliki keterkaitan dengan keadaan darurat. Strategi tersebut dapat diwujudkan melalui pembaruan peraturan yang menjadi acuan tugas dan fungsi utama damkar. Pemadam kebakaran juga dapat menekankan kepada instansi lain yang memiliki tugas sesungguhnya dalam mengayomi masyarakat, upaya ini ditujukan untuk menjalankan kesesuaian fungsi utama masing-masing institusi. Selain itu, mengingat pelatihan untuk petugas tidak dilakukan secara berkala dan tergolong minim, diharapkan dinas yang menaungi memberikan porsi pelatihan yang lebih rutin dan berkala serta pelatihan

lintas disiplin seperti penanganan medis dasar guna apabila dihadapkan situasi yang memerlukan keahlian tersebut petugas telah memiliki bekal yang memadai. Damkar juga dapat memanfaatkan sumber daya manusia dari relawan untuk membantu mengedukasi masyarakat secara lebih merata.

2. Pemadam kebakaran dapat melakukan pembagian atau distribusi kuantitas tim yang lebih merata pada setiap wilayah pos, pemadam kebakaran kabupaten Sidoarjo juga dapat melakukan rekrutmen untuk mencukupi distribusi petugas yang merata tersebut. Selain distribusi sumber daya manusia, penting bagi pemadam kebakaran untuk meninjau kelengkapan alat dan jumlah alat Cadangan di setiap pos. Selain itu, penting bagi instansi yang menaungi untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis petugas, strategi ini dapat diwujudkan dengan memberikan pendampingan evaluasi psikologis dengan menyediakan program manajemen stress dan layanan konseling psikis, guna menjaga kondisi mental petugas tetap stabil dan produktif, serta mencegah penurunan kualitas layanan di lapangan. Berkaitan dengan indikator yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja yaitu tekanan waktu (*time pressure*), pimpinan damkar dapat mengajukan untuk penambahan jumlah pos pemadam kebakaran dan kelengkapan pelatihan guna menunjang mobilitas damkar menuju lokasi kejadian.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam aspek kompensasi sebagai variabel independen, mengingat

dalam penelitian ini indikator gaji memiliki nilai loading faktor tertinggi pada variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja petugas sangat dipengaruhi oleh aspek finansial, sehingga variabel seperti keadilan kompensasi, insentif kinerja, atau kepuasan terhadap sistem penggajian layak dijadikan fokus utama dalam penelitian lanjutan. Selain itu, penelitian ke depan dapat memperluas model analisis dengan mempertimbangkan peran mediasi atau moderasi, seperti motivasi kerja atau beban kerja, guna memahami secara lebih mendalam bagaimana berbagai faktor saling memengaruhi dalam membentuk kepuasan kerja secara utuh.