

BAB I

PENAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan suatu daerah telah membawa sejumlah persoalan penting seperti begitu pesatnya arus mobilisasi penduduk dari desa ke kota maupun berkembangnya berbagai kawasan seperti kawasan hunian, industri dan perdagangan. Namun kondisi ini ternyata juga membawa dampak bahaya tersendiri seperti adanya ancaman terhadap bahaya kebakaran.

Kebakaran adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan dan kadang kala tidak dapat dikendalikan, sebagai hasil pembakaran suatu bahan dalam udara dan mengeluarkan energi panas dan nyala api (Harlinanto, 2015). Kebakaran dapat terjadi karena adanya tiga unsur yang saling berhubungan yaitu adanya bahan bakar, adanya oksigen dan adanya sumber panas atau nyala (Harlinanto, 2015).

Kebakaran tidak hanya dapat menghilangkan harta benda maupun nyawa akan tetapi mengganggu keberlangsungan kegiatan operasional, stabilitas dan kontinuitas kegiatan yang pada akhirnya menyebabkan semakin besarnya kerugian finansial yang ditanggung oleh perusahaan, instansi maupun organisasi. Kebakaran hampir selalu dihubungkan dengan profesi petugas pemadam kebakaran dengan segala asumsi dan harapan.

Pemadam kebakaran berasal dari bahasa Belanda yaitu *brandweer* merupakan orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya (id.wikipedia.org, 9/1/2020). Pemadam kebakaran memiliki peranan yang sangat

penting dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam pencegahan dan penanganan kebakaran terutama di perkotaan karena kondisi wilayah Indonesia yang banyak mengalami bencana alam dan kebakaran, baik yang terjadi pada bangunan di daerah pemukiman, bangunan umum maupun tempat lainnya.

Pemadam kebakaran memiliki resiko lebih besar dalam perjalanan dan ketika berada di lokasi kebakaran dikarenakan listrik, suhu panas, api, bekerja di ketinggian, peralatan pemadaman, ledakan, *backdraft* dan *flashover*, kondisi bangunan yang terbakar serta terkena benda tajam (Shafwani dalam Mulyanto, 2019). Menjadi petugas pemadam kebakaran merupakan hal yang tidak mudah dan dapat menimbulkan tekanan pekerjaan karena mereka dituntut untuk siaga 24 jam dengan sistem kerja *shift* dan harus tiba di lokasi kebakaran sesuai dengan respon *time* (Mulyanto, 2019). Oleh karena itu untuk menjalankan tugas dengan baik, harus memiliki komitmen kerja yang baik pula.

Komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut (Baron dan Greenberg dalam Hidayat, 2018). Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha, tanpa komitmen sukar diharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan (Lubis, 2017).

Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional yang merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Mowday dalam Yudha dan Hasib, 2014). Menurut Rivai (dalam Putri, 2014) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi dan bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri (Puspitasari & Asyanti, 2011). Komitmen kerja yang rendah dalam berorganisasi ditandai dengan sikap anggota organisasi yang kurang aktif dalam berbagai kegiatan organisasi dimana hal ini berdampak pada anggota lain yang harus bekerja lebih keras, yaitu menjalankan tugasnya sendiri serta menggantikan peranan anggota lain yang ditinggalkan. Sikap lain yang menunjukkan bahwa anggota memiliki komitmen kerja yang rendah dalam berorganisasi adalah tidak melanjutkan kepengurusan sampai selesai masa tugasnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dessler (dalam Hidayat, 2018) menunjukkan bahwa anggota yang memiliki komitmen tinggi memiliki masa kerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik dan sebaliknya, anggota yang memiliki masa kerja yang sebentar dan kurang aktif dalam bekerja adalah anggota yang memiliki komitmen pada organisasi yang rendah. Dengan komitmen kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih betah

dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan (Ariyanti, 2019).

Menurut Steers & Porter (dalam Ariyanti, 2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, diantaranya adalah (1) karakteristik pribadi, terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kecerdasan, kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri (2) karakteristik kerja, (3) karakteristik organisasi dan (4) sifat dan kualitas pengalaman kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada organisasi adalah kecerdasan, yaitu bagian dari faktor karakteristik pribadi. Menurut Mathieu dan Zajac (dalam Ariyanti, 2019) kecerdasan dalam pekerjaan mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen kerja. Menurut Stoltz (dalam Ariyanti, 2019) kesulitan atau kecerdasan dalam menghadapi rintangan terdiri dari tiga tingkatan yaitu kesulitan dimasyarakat, tempat kerja dan individu. Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja disebut dengan *adversity quotient* (Ariyanti, 2019).

Adversity quotient dikemukakan pertama kali oleh Paul G. Stoltz, PhD melalui bukunya yang berjudul *adversity quotient* (mengubah hambatan menjadi

peluang) yang diterbitkan pada tahun 1997. *Adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan (Stoltz dalam Zulaikha, 2019). *Adversity quotient* merupakan bentuk kecerdasan yang melatar belakangi kesuksesan seseorang dalam menghadapi tantangan disaat terjadi kesulitan (Lubis, 2018).

Adversity quotient dapat menjelaskan bagaimana seseorang berperilaku dalam situasi sulit, apakah ia dapat mengendalikan situasi, menemukan sumber permasalahan, mempunyai rasa memiliki dalam situasi tersebut, membatasi efek dari kesulitan dan bagaimana seseorang tersebut optimis bahwa kesulitan akan segera berakhir (Phoolka & Kaur dalam Bringintyas, 2019). *Adversity Quotient* juga dapat memprediksi siapa yang akan berhasil mengatasi kesulitan dan siapa yang akan gagal dan menyerah.

Individu yang memiliki *adversity quotient* yang baik cenderung berpikiran positif dalam menghadapi situasi yang dialaminya sehingga membuatnya dapat dengan mudah menemukan peluang dan solusi dalam setiap hambatan (Mulyanto, 2019). Berbeda dengan seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang rendah maka ia akan mempunyai karakteristik sebagai pribadi yang pesimis sehingga cenderung melarikan diri dari permasalahan yang ditemui dan berakhir pada keluarnya karyawan dari perusahaan, mempunyai kreativitas yang sempit sehingga sulit menemukan cara atau metode untuk meraih kesuksesan yang berdampak turunnya tanggungjawab karyawan mengerjakan hal-hal diluar tugas

(Stoltz dalam Bringintyas, 2019). Karakter yang ditunjukkan pekerja dengan *adversity quotient* yang rendah ini justru menjadi beban bagi instansi.

Penelitian Chin (dalam Dianriasning, 2018) terhadap *adversity quotient* dalam hubungannya dengan kontrak psikologis karyawan sebuah perusahaan besar di Taiwan dengan keinginan karyawan untuk pergi dimana dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa *adversity quotient* dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan dan merespon janji-janji yang tidak ditepati oleh perusahaan yang dapat menyebabkan pekerja tersebut mengambil tindakan-tindakan seperti tindakan pengunduran diri dari perusahaan. Komitmen organisasi seseorang dipengaruhi oleh bagaimana seseorang menghadapi tantangan atau kesulitan di tempat kerja (*adversity quotient*) (Bringintyas, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 13 orang petugas pemadam kebakaran yang masih dalam status kontrak di kota Sawahlunto pada tanggal 23 Desember 2019 sampai dengan tanggal 3 Januari 2020, diperoleh informasi bahwa hambatan yang dialami karyawan dalam komitmen kerja di instansi tempat bekerja adalah karyawan merasa tidak termotivasi untuk bertahan lama di instansi tempat bekerja sekarang, bekerja hanya sekedarnya saja, mereka mengatakan hanya mencari posisi zona aman saja demi mendapatkan rasa aman dan terhindar dari resiko dipecat atau dikeluarkan dari instansi tersebut, karyawan menganggap instansi tempat bekerja sekarang hanya sebagai pengalaman kerja semata dan bukan untuk prioritas untuk kedepannya dan merasa pekerjaan sekarang hanya untuk batu loncatan saja untuk melamar kerja ditempat kerja yang baru nantinya dan sebelumnya belum terbiasa dalam menghadapi kesulitan dan

tantangan ekstrim seperti ini di instansi tempat mereka bekerja sebelumnya, karyawan ingin mengundurkan diri karena beban kerja terlalu berat dan kurang bersemangat menjalani hari-harinya di instansi tempat bekerja sehingga susah untuk berkonsentrasi ketika bekerja. Karyawan juga mengatakan bahwa tidak mudah untuk bertahan di tempat kerjanya tetapi subjek berfikir bahwa setelah keluar dari perusahaan tersebut maka subjek belum mengetahui mau bekerja dimana. Karyawan sering terlambat masuk kerja dan setelah jam istirahat selesai subjek terkadang tidak tepat waktu saat memulai pekerjaannya kembali. Karyawan merasa hanya mendapatkan bonus saat mencapai kerja tertentu saja. Kurang bersemangat ketika bekerja apalagi dengan masa kerja yang relatif sebentar (kontrak), pada awalnya ekspektasinya akan bekerja dengan loyalitas yang tinggi tetapi kenyataannya dan kondisi di lapangan berbeda tidak seperti yang diharapkan, banyak karyawan kontrak yang mundur dan merasa tertekan sehingga memilih keluar dari instansi tempat bekerja, sering menghindari resiko dan tidak terlalu banyak berkontribusi bagi instansi. Kurangnya pengalaman kerja karena masih baru dan jarang untuk terjun ke lapangan ketika terjadi kebakaran dan bencana lainnya, merasa belum berani tegas ketika mengambil keputusan ketika bekerja di lapangan, karyawan kurang produktif dalam bekerja ketika tidak diawasi oleh pimpinan, kurang cepat dan tanggap ketika mempelajari hal yang baru. Karyawan baru masih sulit untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kondisi kerja yang ada dan kurangnya keinginan karyawan untuk bertahan dalam instansi tempatnya bekerja.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada atasan di instansi tersebut, dimana diperoleh informasi bahwa banyaknya petugas yang tidak betah bekerja di instansi tempat bekerja dan banyak karyawan yang memundurkan diri sebelum waktu kontrak kerjanya habis, kurangnya motivasi untuk bekerja mengingat resiko yang dihadapi dilapangan, terkadang karyawan yang datang tidak tepat waktu, tidak mematuhi dan mentaati terhadap aturan standar dan bekerja tidak menghasilkan kualitas yang memuaskan bagi instansi, karyawan bekerja hanya mengharapkan gaji saja tanpa memikirkan kemajuan instansi dan tidak adanya rasa ingin maju dan bertahan dalam instansi tersebut, menurunnya kontribusi karyawan terhadap instansi tempat bekerja, terkadang meninggalkan tanggung jawab dan memutuskan untuk tidak melanjutkan lagi bekerja di instansi terkait, banyak karyawan di dalam instansi yang kurang aktif dalam berbagai kegiatan di dalam instansi, sesekali terjadi sekali terjadi konflik internal antara petugas pemadam kebakaran dengan atasannya, merasa sakit hati ketika ditegur karena melakukan tugas tidak sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

Penelitian yang pernah dilakukan peneliti terdahulu dapat digunakan sebagai bahan kajian dan masukan bagi peneliti sehingga peneliti bisa menjadikan penelitian yang terdahulu sebagai tolak ukur atas hasil yang telah dicapai dan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2019) dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Kerja Dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan PT X di Yogyakarta”. Penelitian Monica Dyah Setyawati (2013) dengan judul “Hubungan Antara *Adversity Intelligence* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.Telkom, Tbk

Devisi Regional IV Semarang”. Selanjutnya penelitian oleh Ozyn Hidayat (2018) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Adversitas Terhadap Komitmen Dalam Berorganisasi Pada Pengurus Organisasi Kemahasiswaan FIP UNY”.

Meskipun penelitian tentang *adversity quotient* terhadap komitmen kerja sudah pernah dilakukan, namun penelitian kali ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hal ini dikarenakan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan sampel, tahun dan tempat penelitian yang berbeda dari peneliti sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara *adversity quotient* dengan komitmen kerja pada pemadam kebakaran kota Sawahlunto.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah utama yang akan dibahas pada penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan komitmen kerja pada pemadam kebakaran kota Sawahlunto?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara *adversity quotient* dengan komitmen kerja pada pemadam kebakaran kota Sawahlunto”.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi dan psikologi sosial mengenai pentingnya mengetahui *adversity quotient* yang dapat mempengaruhi komitmen kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Penelitian ini dapat memberikan gambaran apa itu *adversity quotient* dan apa hubungannya dengan komitmen kerja.

b. Bagi Pihak Instansi

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi organisasi untuk dapat memperhatikan anggotanya agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat menjadi pengetahuan bagi masyarakat tentang pemadam kebakaran.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berhubungan dengan *adversity quotient* dan komitmen kerja.