

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan

Sesuai amanat Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan Bencana, telah mengamatkan Pemerintah Daerah sebagai penanggung jawab dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana. Urgensi Pemerintah Daerah yang diberi peran lebih otonom dalam upaya tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pemerintah Daerah bertanggung jawab melindungi dan mensejahterakan setiap warga negara di komunitas yang berada di wilayah tersebut, bekerja secara demokratis.
2. Merupakan amanat dari Undang-Undang untuk memastikan penyelenggaraan penanggulangan bencana dimasukkan ke dalam program Pembangunan Daerah termasuk pengalokasian dana.
3. Ada semangat untuk pengembangan potensi sumber daya daerah yang terkait dengan upaya penanggulangan bencana.
4. Merupakan amanat untuk mengimplementasikan Pengurangan Kegiatan Resiko Bencana (PRB) hingga ke Pemerintah Daerah.
5. Merupakan kewajiban meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah dalam memberikan pelayanan publik sesuai Standar Pelayanan Minimal.
6. Merupakan kewajiban Pemerintah Daerah memenuhi kebutuhan masyarakat dalam kerangka kerja penanggulangan bencana yang diselenggarakan olehnya.

Mencermati kondisi geografis, geologi, hidrologi dan demografi, pada

kenyataannya wilayah Kota Medan memiliki tingkat kerawanan tinggi terhadap terjadinya bencana, baik yang disebabkan oleh faktor alam, faktor non alam maupun faktor manusia. Dampak utama bencana seringkali menimbulkan korban jiwa, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda, dan dampak kerusakan non materiil maupun psikologis. Meskipun perencanaan pembangunan di Medan telah dirancang sedemikian rupa dengan tujuan dan tujuan meningkatkan kesejahteraan rakyat, meningkatkan rasa keadilan, serta meminimalkan dampak kerusakan yang terjadi pada lingkungan serta melindungi masyarakat dari ancaman bencana. Namun kenyataan pelaksanaannya masih acapkali terkendala upaya penanganan yang tidak sistematis dan kurang koordinatif.

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, dengan memperhatikan kondisi daerah Kota Medan terhadap risiko bencana yang mengancam kehidupan dan penghidupan komunitas masyarakatnya, maka dibentuklah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Medan berdasarkan Peraturan Daerah nomor 2 Tahun 2011 pada tanggal 28 Maret 2011 yang tugas utamanya adalah membantu Pemerintah Daerah dalam upaya penanggulangan bencana di Kota Medan. Berkaitan implementasi penanggulangan dampak dan pengurangan risiko bencana secara komprehensif dan sistematis dengan didukung oleh suatu komitmen yang kuat dari semua pihak (stakeholder).

4.1.2 Visi dan Misi BPBD Kota Medan

Untuk mewujudkan penyelenggara tugas umum pemerintahan Kota Medan dalam pencegahan dini dan penanggulangan korban bencana alam di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara yang dapat dipertanggung jawabkan ke hadapan publik dan berdasarkan nilai-nilai luhur yang ada dan tantangan yang dihadapi serta hasil

yang diharapkan dalam periode tertentu dalam masa yang akan datang, maka telah dirumuskan visi Badan Penanggulangan Bencana Kota Medan sebagai berikut :

1. Visi

“Terwujudnya Masyarakat Kota Medan yang Waspada dan Tangguh Terhadap Bencana”

2. Misi

- (1) Melindungi masyarakat Kota Medan dari ancaman bencana melalui pengurangan risiko.
- (2) Membangun Sistem Penanggulangan Bencana yang handal.
- (3) Menyelenggarakan Penanggulangan Bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh.

3. Motto

“Cepat, Tanggap dan Tangguh”

4. Tujuan

- 1) Memadukan upaya penanggulangan bencana dalam rencana pembangunan daerah Kota Medan.
- 2) Melindungi masyarakat dari ancaman bencana dan dampak bencana melalui usaha pemberian informasi dan pengetahuan, pendidikan, pelatihan, peningkatan keterampilan dan lain-lain.
- 3) Melaksanakan tanggap darurat sejak kaji cepat, menentukan tingkat bencana, penyelamatan dan evakuasi korban, penanganan kelompok rentan dan menjamin pemenuhan kebutuhan hak dasar kepada masyarakat korban bencana.

- 4) Memulihkan dan meningkatkan secara baik kehidupan sosial ekonomi, budaya dan lingkungan, serta keamanan dan ketertiban masyarakat, serta perbaikan infrastruktur atau fasilitas umum, sosial yang rusak akibat bencana.
- 5) Mengalokasikan dan menyediakan dana untuk penanggulangan bencana secara memadai dalam setiap tahapan penyelenggaraan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian meliputi umur, pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, unit kerja, shift kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari pengumpulan data dan pengolahan data yang dilakukan, maka hasil yang diperoleh sebagai berikut :

1. Umur

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik umur responden didapatkan hasil sebagai berikut :

Table 4.1

Distribusi Frekuensi Karakteristik Umur pada Pekerja BPBD Kota Medan

Umur (Tahun)	Jumlah(n)	Persentase(%)
20-25 Tahun	7	6.8
26-35 Tahun	64	62.1
36-50 Tahun	32	31.1
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa umur responden bervariasi mulai dari 20 hingga 25. Sebagian besar responden berumur 26-35 tahun sebanyak 64 responden (62.1%), sedangkan paling sedikit berumur 20 tahunan sebanyak 7 responden (6.8%) dari 103 responden yang bekerja di BPBD Kota Medan.

2. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik jenis kelamin responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Table 4.2
Distribusi Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin pada Pekerja BPBD Kota Medan

Jenis Kelamin	Jumlah(n)	Persentase(%)
Laki-laki	71	68.9
Perempuan	32	31.1
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71 responden (68.9%), sedangkan paling sedikit responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 responden (31.1%) dari 103 responden yang bekerja di BPBD Kota Medan.

3. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik pendidikan responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Table 4.3
Distribusi Frekuensi Karakteristik Pendidikan pada Pekerja BPBD Kota Medan

Pendidikan	Jumlah(n)	Persentase(%)
SMA	39	37.9
D3	38	36.9
D4/S1/S2	26	25.2
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden lebih banyak SMA sebanyak 39 responden (37.9%), sedangkan paling sedikit responden dengan tingkat sarjana sebanyak 26 responden (25.2%) dari 103 responden yang bekerja di BPBD Kota Medan.

4. Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik masa kerja responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Table 4.4
Distribusi Frekuensi Karakteristik Masa Kerja pada Pekerja BPBD Kota Medan

Masa Kerja	Jumlah(n)	Persentase(%)
3-5 Tahun (Baru)	55	53.4
5-10 Tahun (Lama)	48	46.6
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden lebih banyak 3-5 tahun sebanyak 55 responden (53.4%), sedangkan paling sedikit responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 48 responden (46.6%) dari 103 responden yang bekerja di BPBD Kota Medan.

5. Unit kerja

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik unit kerja responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Table 4.5
Distribusi Frekuensi Karakteristik Unit Kerja pada Pekerja BPBD Kota Medan

Unit kerja	Jumlah(n)	Persentase(%)
Pencegahan dan Kesiapsiagaan	56	54.4
Kedaruratan dan logistik	47	45.6
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa unit kerja responden lebih banyak pada pencegahan dan kesiapsiagaan sebanyak 56 responden (54.4%), sedangkan paling sedikit responden dengan unit kerja kedaruratan dan logistik sebanyak 47 responden (45.6%) dari 103 responden yang bekerja di BPBD Kota Medan.

6. Shift kerja

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik shift kerja responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Table 4.6
Distribusi Frekuensi Karakteristik Shift Kerja pada Pekerja BPBD Kota Medan

Shift Kerja	Jumlah(n)	Persentase(%)
Pagi	32	31.1
Malam	71	68.9
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa shift kerja responden lebih banyak malam sebanyak 71 responden (68.9%), sedangkan paling sedikit responden dengan shift pagi sebanyak 32 responden (31.1%) dari 103 responden yang bekerja di BPBD Kota Medan.

4.2.2 Analisis Univariat

Tuntutan yang ditempatkan oleh organisasi dapat memberikan tekanan pada karyawan, sehingga mengakibatkan karyawan mengalami gejala stres dan kelebihan kerja. Analisis terdapat adanya psikososial ditempat kerja dilakukan dengan melihat 7 aspek yang terdiri dari 74 pertanyaan pada kuesioner. Ketujuh aspek tersebut yaitu tuntutan ditempat kerja, perilaku ofensif, organisasi kerja dan isi pekerjaan, hubungan interpersonal dan kepemimpinan, work-individual interface, nilai-nilai di tempat kerja dan kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Uji yang dilakukan dengan menggunakan analisis univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi setiap variabel yang diteliti.

1. Psikososial di tempat kerja

Distribusi frekuensi psikososial di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan, dapat dilihat tabel di bawah ini :

Table 4.7
Distribusi Frekuensi Psikososial pada Pekerja BPBD Kota Medan

Psikososial ditempat kerja	Jumlah(n)	Persentase(%)
Baik	0	0
Sedang	57	55.3
Buruk	46	44.7
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.7 didapatkan distribusi frekuensi psikososial di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan yaitu responden yang terpapar psikososial diantaranya 46 responden (44.7%) dengan kategori buruk dan sebanyak 57 responden (55.3%) terpapar psikososial dengan kategori sedang dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 103 orang. Hasil penerlitan terkait psikososial di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada tabel 4.8. .

1. Tuntutan Di Tempat Kerja

Distribusi frekuensi tuntutan di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan, dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Distribusi frekuensi tuntutan di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan

Tuntutan ditempat kerja	Jumlah(n)	Persentase(%)
Baik	29	28.2
Buruk	74	71.8
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.8 didapatkan distribusi frekuensi tuntutan di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan yaitu responden yang memiliki tuntutan kerja diantaranya 74 responden (71.8%) dengan kategori buruk, 29 responden (28.3%) kategori baik. Dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 103 orang.

Indikator tuntutan di tempat kerja pada penelitian ini berdasarkan 4 kategori dalam format kuesioner COPSOQ II (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire)..

2. Organisasi Kerja Di Tempat Kerja

Distribusi frekuensi organisasi kerja di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan, dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Distribusi frekuensi organisasi kerja di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan

Organisasi Kerja ditempat kerja	Jumlah(n)	Persentase(%)
Baik	21	20.4
Buruk	82	79.6
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.9 didapatkan distribusi frekuensi organisasi kerja di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan yaitu responden yang memiliki organisasi kerja kerja diantaranya 21 responden (20.4%) dengan kategori baik, 82 responden (79.6%) kategori buruk dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 103 orang.

3. Hubungan Interpersonal

Tabel 4.10
Distribusi frekuensi hubungan interpersonal di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan

Hubungan interpersonal ditempat kerja	Jumlah(n)	Persentase(%)
Baik	21	20.4
Buruk	82	79.6
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.10 didapatkan distribusi frekuensi hubungan interpersonal di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan yaitu responden yang memiliki hubungan interpersonal diantaranya 82 responden (79.6%) dengan kategori buruk,

21 responden (20.4%) kategori buruk dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 103 orang.

4. Antarmuka Individu

Distribusi frekuensi hubungan interpersonal di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan, dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
Distribusi frekuensi antarmuka individu di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan

Antarmuka Individu	Jumlah(n)	Persentase(%)
Baik	36	35.0
Buruk	67	65.0
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan distribusi frekuensi antarmuka individu pada pekerja BPBD Kota Medan yaitu responden yang antarmuka individu diantaranya 67 responden (65%) dengan kategori buruk, 36 responden (35%) kategori baik dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 103 orang.

5. Nilai-nilai ditempat kerja

Distribusi frekuensi hubungan interpersonal di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan, dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4.12
Distribusi frekuensi nilai-nilai di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan

Nilai-nilai ditempat kerja	Jumlah(n)	Persentase(%)
Baik	32	31.1
Buruk	72	68.9
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan distribusi frekuensi nilai-nilai ditempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan yaitu responden yang nilai-nilai ditempat kerja diantaranya 72 responden (68.9%) dengan kategori buruk, 32 responden (31.1%) kategori baik dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 103 orang.

6. Kesehatan dan kesejahteraan

Distribusi frekuensi hubungan interpersonal di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan, dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4.13
Distribusi frekuensi kesehatan dan kesejahteraan pada pekerja BPBD Kota Medan

kesehatan dan kesejahteraan	Jumlah(n)	Persentase(%)
Baik	33	32.0
Buruk	70	68.0
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.13 didapatkan distribusi frekuensi kesehatan dan kesejahteraan kerja pada pekerja BPBD Kota Medan yaitu responden yang kesehatan dan kesejahteraan kerja diantaranya 70 responden (68%) dengan kategori buruk, 33 responden (32%) kategori baik dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 103 orang.

7. Perilaku opensif

Distribusi frekuensi perilaku opensif di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan, dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 4.14
Distribusi frekuensi perilaku opensif pada pekerja BPBD Kota Medan

Perilaku Opensif	Jumlah(n)	Persentase(%)
Baik	17	16.5
Buruk	86	83.5
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel 4.14 didapatkan distribusi frekuensi perilaku opensif pada pekerja BPBD Kota Medan yaitu responden yang perilaku opensif diantaranya 86 responden (83.5%) dengan kategori buruk, 17 responden (16.5%) kategori baik dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 103 orang.

4.2.3 Analisis Bivariat

Pada analisis bivariate dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui nilai *p-value* dengan taraf kepercayaan 0.05.

Berikut hasil dari analisis bivariate dengan variable *independen* (Tuntutan kerja, Organisasi kerja, Hubungan Interpersonal, *Work Individual Interface*, Nilai-nilai, dan Kesehatan dan kesejahteraan)

Dengan variable *dependen* (Psikososial). Dari hasil uji akan ditunjukkan sebagai berikut:

1. Hubungan tuntutan kerja pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Pengaruh tuntutan kerja pada pekerja kantor BPBD Kota Medan dimana dikategorikan tuntutan kerja yaitu buruk dan baik dengan psikososial sedang dan buruk. Gambaran distribusi tuntutan kerja, dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.15
Hubungan tuntutan kerja pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Tuntutan Kerja	Psikososial				Total		p value	(CI 95%)
	Sedang		Buruk		n	%		
	n	%	n	%	n	%		
Buruk	47	45.6	27	26.2	74	71.8	0.014	(1.344 - 8.136)
Baik	10	9.7	19	18.4	29	28.2		
Total	57	55.3	46	44.7	103	100.0		

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa tuntutan kerja lebih tinggi pada psikososial sedang dengan tuntutan kerja buruk sebesar (45.6%) dibandingkan dengan tuntutan kerja baik sebesar (9.7%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa terdapat pengaruh tuntutan kerja pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf *p-value* =0,014 yaitu $\alpha = 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai CI 95%

(1.3-8.1)

Resiko tuntutan kerja untuk tidak terkena psikososial 1.3 kali lebih besar pada mereka yang tuntutan kerjanya buruk dibandingkan dengan mereka yang tuntutan kerjanya baik.

2. Hubungan organisasi kerja pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Pengaruh organisasi kerja pada pekerja kantor BPBD Kota Medan dimana dikategorikan organisasi kerja yaitu buruk dan baik dengan psikososial sedang dan buruk. Gambaran distribusi organisasi kerja, dilihat pada table dibawah ini:

Table 4.16
Hubungan organisasi kerja pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Organisasi Kerja	Psikososial				Total		p value	(CI 95%)
	Sedang		Buruk		n	%		
	n	%	n	%				
Buruk	46	44.6	36	35.0	82	79.6	0.952	(0.444 – 3.037)
Baik	11	10.7	10	9.7	21	20.4		
Total	57	55.3	46	44.7	103	100.0		

Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa organisasi kerja lebih tinggi pada psikososial sedang dengan organisasi kerja buruk sebesar (44.6%) dibandingkan dengan organisasi kerja baik sebesar (910.7%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh organisasi kerja pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,952$ yaitu $> \alpha = 0,05$ Ha diterima dan H0 ditolak dengan nilai CI 95% (0.4-3.0)

Resiko organisasi kerja untuk tidak terkena psikososial 0.4 kali lebih besar pada mereka yang organisasi kerjanya buruk dibandingkan dengan mereka yang organisasi kerjanya baik.

3. Hubungan interpersonal pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Pengaruh interpersonal pada pekerja kantor BPBD Kota Medan dimana dikategorikan interpersonal yaitu buruk dan baik dengan psikososial sedang dan buruk. Gambaran distribusi interpersonal, dilihat pada table dibawah ini:

Table 4.17
Hubungan interpersonal pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Interpersonal	Psikososial				Total		p value	(CI 95%)
	Sedang		Buruk		n	%		
	n	%	n	%	n	%		
Buruk	40	38.8	42	40.8	82	79.6	0.016	(0.069 – 0.724
Baik	17	16.5	4	3.9	21	20.4		
Total	57	55.3	46	44.7	103	100.0		

Dari tabel 4.17 dapat dilihat bahwa interpersonal pada pekerja lebih tinggi pada psikososial sedang dengan interpersonal pada pekerja buruk sebesar (38.8%) dibandingkan dengan interpersonal pada pekerja baik sebesar (16.5%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa terdapat pengaruh interpersonal pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,016$ yaitu $< \alpha = 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai CI 95% (0.0-0.7)

4. Hubungan *Work-Individual Interface* pada pekerja kantor BPBD Kota

Medan

Pengaruh *Work-Individual Interface* pada pekerja kantor BPBD Kota Medan dimana dikategorikan antarmuka individu yaitu buruk dan baik dengan psikososial sedang dan buruk. Gambaran distribusi antarmuka individu, dilihat pada table dibawah ini:

Table 4.18
Hubungan *Work-Individual Interface* pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

<i>Work- Individual Interface</i>	Psikososial				Total		P value	(CI 95%)
	Sedang		Buruk					
	n	%	N	%	n	%		
Buruk	43	41.7	24	23.3	67	65.0	0.024	(1.221 - 6.494)
Baik	14	13.6	22	21.4	36	35.0		
Total	57	55.3	46	44.7	103	100.0		

Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa antarmuka individual lebih tinggi pada psikososial sedang dengan antarmuka individual buruk sebesar (41.7%) dibandingkan dengan antarmuka individual baik sebesar (13.6%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa terdapat pengaruh antarmuka individual pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,024$ yaitu $\alpha = 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai CI 95% (1.2-6.4)

Resiko antarmuka individu untuk tidak terkena psikososial 1.2 kali lebih besar pada mereka yang antarmuka individual kerjanya buruk dibandingkan dengan mereka yang antarmuka individual kerjanya baik.

5. Hubungan nilai-nilai ditempat kerja pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Pengaruh nilai-nilai pada pekerja kantor BPBD Kota Medan dimana dikategorikan nilai-nilai yaitu buruk dan baik dengan psikososial sedang dan buruk. Gambaran distribusi nilai-nilai, dilihat pada table dibawah ini:

Table 4.19
Hubungan nilai-nilai ditempat kerja pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Nilai – nilai di tempat kerja	Psikososial				Total		P value	(CI 95%)
	Sedang		Buruk					
	n	%	n	%	n	%		
Buruk	44	42.7	27	26.2	71	68.9	0.071	(1.015 – 5.588)

Baik	13	12.6	19	18.4	32	31.1
Total	57	55.3	46	44.7	103	100.0

Dari tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai-nilai ditempat kerja lebih tinggi pada psikososial sedang dengan nilai-nilai buruk sebesar (42.7%) dibandingkan dengan nilai-nilai baik sebesar (12.6%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh nilai-nilai pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf *p-value* =0,024 yaitu $>\alpha = 0,05$ H_a diterima dan H_0 ditolak dengan nilai CI 95% (1.0-5.5)

Resiko nilai-nilai untuk tidak terkena psikososial 1.0 kali lebih besar pada mereka yang nilai-nilai kerjanya buruk dibandingkan dengan mereka yang nilai-nilai kerjanya baik.

6. Hubungan kesehatan dan kesejahteraan pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Pengaruh kesehatan dan kesejahteraan pada pekerja kantor BPBD Kota Medan dimana dikategorikan Kesehatan dan kesejahteraan yaitu buruk dan baik dengan psikososial sedang dan buruk. Gambaran distribusi kesehatan dan kesejahteraan, dilihat pada table dibawah ini:

Table 4.20
Hubungan kesehatan dan kesejahteraan pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Kesehatan dan Kesejahteraan	Psikososial				Total	P value	(CI 95%)
	Sedang		Buruk				
	n	%	n	%			
Buruk	45	43.7	25	24.3	70	68.0	0.014 (1.331 – 7.455)
Baik	12	11.7	21	20.4	33	32.0	
Total	57	55.3	46	44.7	103	100.0	

Dari tabel 4.20 dapat dilihat bahwa Kesehatan dan kesejahteraan lebih tinggi pada psikososial sedang dengan Kesehatan dan kesejahteraan buruk sebesar (43.7%) dibandingkan dengan Kesehatan dan kesejahteraan baik sebesar (11.7%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa terdapat pengaruh Kesehatan dan kesejahteraan pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,014$ yaitu $\alpha = 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai CI 95% (1.3-7.4)

Resiko kesehatan dan kesejahteraan untuk tidak terkena psikososial 1.3 kali lebih besar pada mereka yang Kesehatan dan kesejahteraan kerjanya buruk dibandingkan dengan mereka yang Kesehatan dan kesejahteraan kerjanya baik.

7. Hubungan perilaku ofensif pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Pengaruh perilaku ofensif pada pekerja kantor BPBD Kota Medan dimana dikategorikan perilaku ofensif yaitu buruk dan baik dengan psikososial sedang dan buruk. Gambaran distribusi perilaku ofensif, dilihat pada table dibawah ini:

Table 4.21
Hubungan Perilaku Ofensif pada pekerja kantor BPBD Kota Medan

Perilaku Ofensif	Psikososial				Total		p value	(CI 95%)
	Sedang		Buruk		n	%		
	n	%	n	%				
Buruk	47	45.6	39	37.9	86	83.5	0.961	(0.284 – 2.423)
Baik	10	9.7	7	6.8	17	16.5		
Total	57	55.3	46	44.7	103	100.0		

Dari tabel 4.21 dapat dilihat bahwa perilaku ofensif lebih tinggi pada psikososial sedang dengan perilaku ofensif buruk sebesar (43.7%) dibandingkan dengan perilaku ofensif baik sebesar (11.7%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh perilaku ofensif pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,961$ yaitu $\alpha = 0,05$ H_a diterima dan H_0 ditolak dengan nilai

CI 95% (0.2-2.4)

Resiko perilaku opensif untuk tidak terkena psikososial 0.2 kali lebih besar pada mereka yang perilaku opensif kerjanya buruk dibandingkan dengan mereka yang perilaku opensif kerjanya baik.

4.2.4 Analisis Multivariat

Analisis multivariat ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beberapa variable independent terhadap satu variabel dependen secara bersamaan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi logistik untuk melihat variabel independen yang paling berpengaruh pada variabel dependen.

Variabel yang menjadi kandidat model multivariat adalah variabel independent dengan nilai $p < 0.25$ dalam analisis bivariat. Variabel-variabel yang masuk kedalam model multivariat dapat dilihat pada table berikut:

Table 4.22 Ringkasan Hasil Analisis Bivariat

No	Variabel	OR	95%CI	P
1	Tuntutan Kerja	3.307	1.344-8.136	0.014
2	Organisasi Kerja	1.162	0.444-3.037	0.952
3	Hubungan Interpersonal	0.224	0.069-0.724	0.016
4	<i>Work-Individual Interface</i>	2.815	1.221-6.494	0.024
5	Nilai – nilai	2.382	1.015-5.588	0.071
6	Kesehatan dan kesejahteraan	3.150	1.331-7.455	0.014
7	Perilaku opensif	1.162	0.444-3.037	0.961

Berdasarkan table 4.22 diatas bahwa dari hasil analisis bivariat maka variabel dengan nilai $p < 0.25$ yang masuk kedalam model multivariat yaitu variabel tuntutan kerja, hubungan interpersonal, antarmuka individual, nilai-nilai, Kesehatan dan kesejahteraan pada pekerja. Kemudian dilakukan analisis regresi logistik ganda. Kemudian satu per satu variabel independen dikeluarkan dari model berdasarkan kriteria kemaknaan statistik tertentu.

Pada Langkah pertama variabel independen organisasi kerja dikeluarkan karena $p\text{-value} > \alpha$ ($0.25 > 0.952$) dan perilaku opensif $p\text{-value} > \alpha$ ($0.25 > 0.961$). Variabel yang dapat digunakan dalam model regresi logistic adalah variabel yang memiliki nilai $p\text{ value} < 0.25$. Berdasarkan hasil analisis regresi logistic dapat dilihat pada table Berikut:

Table 4.23 Variabel yang Berpengaruh dengan aspek Psikososial Ergonomi PadaPekerja Kantor BPBD

No	Variabel	Nilai B	aRP	95%CI	P
1	Tuntutan Kerja	0.893	2.442	0.351-16.983	0.367
2	Hubungan Interpersonal	-1.345	0.260	0.077-0.886	0.031
3	<i>Work-Individual Interface</i>	0.802	0.223	0.108-0.691	0.041
4	Nilai-nilai	-1.503	0.223	0.015-3.281	0.274
5	Kesehatan dan kesejahteraan	1.610	5.004	0.395-63.474	0.214

Berdasarkan table 4.23 diatas diketahui bahwa setelah di analisis menggunakan multivariat dengan metode *Backward LR* didapatkan hasil bahwa faktor yang paling berpengaruh pada aspek psikososial pekerja adalah :

1. Aspek yang berpengaruh kedalam psikososial para pekerja BPBD Kota Medan pada tuntutan kerja memiliki resiko 2.4 kali lebih besar tuntutan kerja lebih tinggi pada psikososial sedang dengan tuntutan kerja buruk sebesar (45.6%) dibandingkan dengan tuntutan kerja baik sebesar (9.7%).

Dimana $p\text{ value } 0.367 > 0.05$ yang berarti tidak ada pengaruh antara tuntutan kerja dengan psikososial pada pekerja BPBD Kota Medan dengan nilai (95% CI= 0.351-16.983).

2. Aspek yang berpengaruh kedalam psikososial para pekerja BPBD Kota Medan pada hubungan interpersonal memiliki resiko 0.2 kali lebih besar hubungan interpersonal lebih tinggi pada psikososial sedang dengan

tuntutan kerja buruk sebesar (44.6%) dibandingkan dengan hubungan interpersonal kerja baik sebesar (10.7%). Dimana *p value* $0.031 < 0.05$ yang berarti ada pengaruh antara hubungan interpersonal kerja dengan psikososial pada pekerja BPBD Kota Medan dengan nilai (95% CI= 0.077-0.886).

3. Aspek yang berpengaruh kedalam psikososial para pekerja BPBD Kota Medan pada antarmuka individual memiliki resiko 0.2 kali lebih besar antarmuka individual lebih tinggi pada psikososial sedang dengan antarmuka individual buruk sebesar (41.7%) dibandingkan dengan antarmuka individual baik sebesar (13.6%). Dimana *p value* $0.041 < 0.05$ yang berarti ada pengaruh antara antarmuka individual dengan psikososial pada pekerja BPBD Kota Medan dengan nilai (95% CI= 0.108-0.691).

4. Aspek yang berpengaruh kedalam psikososial para pekerja BPBD Kota Medan pada nilai-nilai memiliki resiko 0.2 kali lebih besar nilai-nilai lebih tinggi pada psikososial sedang dengan nilai-nilai buruk sebesar (42.7%) dibandingkan dengan nilai-nilai baik sebesar (12.6%). Dimana *p value* $0.274 > 0.05$ yang berarti tidak ada pengaruh antara nilai-nilai dengan psikososial pada pekerja BPBD Kota Medan dengan nilai (95% CI= 0.015-3.281).

5. Aspek yang berpengaruh kedalam psikososial para pekerja BPBD Kota Medan pada Kesehatan dan kesejahteraan memiliki resiko 5.0 kali lebih besar Kesehatan dan kesejahteraan lebih tinggi pada psikososial sedang dengan Kesehatan dan kesejahteraan buruk sebesar (43.7%) dibandingkan dengan Kesehatan dan kesejahteraan baik sebesar (11.7%). Dimana *p value*

0.214 > 0.05 yang berarti tidak ada pengaruh antara Kesehatan dan kesejahteraan dengan psikososial pada pekerja BPBD Kota Medan dengan nilai (95% CI= 0.015-3.281).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

4.3 Pembahasan

1. Analisis Psikososial ditempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan

psikososial adalah suatu kondisi yang terjadi pada individu yang mencakup aspek psikis dan sosial atau sebaliknya. psikososial berarti menyinggung relasi sosial yang mencakup faktor-faktor psikologi. Dari defenisi diatas masalah psikososial adalah masalah yang terjadi pada kejiwaaan dan sosialnya (Chaplin (2011), risiko psikososial pada pekerjaan berkaitan dengan aspek pekerjaan dan konteks sosial serta organisasi yang berpotensi menyebabkan kerugian psikologis atau fisik. Penelitian ini bertujuan melihat kondisi psikososial di tempat kerja ada tujuh aspek yang dilihat dan dari hasil penelitian ini akan terlihat aspek mana yang perlu di lakukan peningkatan dan perbaikan yang menjadi dampak bagi keselamatan dan kesehatan pekerja BPBD Kota Medan.

Kesehatan dalam Islam adalah perkara yang penting, ia merupakan nikmat besar yang harus disyukuri oleh setiap hamba. Terkait pentingnya kesehatan Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda:

نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة والفراغ

“Dua kenikmatan yang sering dilupakan oleh kebanyakan manusia adalah kesehatan dan waktu luang.” (HR. Al-Bukhari: 6412, at-Tirmidzi: 2304, Ibnu Majah: 4170)

Ibnu Baththol mengatakan, ”Seseorang tidaklah dikatakan memiliki waktu luang hingga badannya juga sehat. Barangsiapa yang memiliki dua nikmat ini (yaitu waktu senggang dan nikmat sehat), hendaklah ia bersemangat, jangan sampai ia tertipu dengan meninggalkan syukur pada Allah atas nikmat yang diberikan. Bersyukur adalah dengan melaksanakan setiap perintah dan menjauhi setiap

larangan Allah. Barangsiapa yang luput dari syukur semacam ini, maka dialah yang tertipu.”

Ibnul Jauzi mengatakan, ”Terkadang manusia berada dalam kondisi sehat, namun ia tidak memiliki waktu luang karena sibuk dengan urusan dunianya. Dan terkadang pula seseorang memiliki waktu luang, namun ia dalam kondisi tidak sehat. Apabila terkumpul pada manusia waktu luang dan nikmat sehat, sungguh akan datang rasa malas dalam melakukan amalan ketaatan. Itulah manusia yang telah tertipu (terperdaya).”

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja BPBD Kota Medan terdapat 46 responden (44.7%) dengan kategori buruk dan sebanyak 57 responden (55.3%) terpapar psikososial dengan kategori sedang, dampak pekerjaan dari aspek-aspek akibatnya adalah psikososial di tempat kerja. Analisis diatas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang masuk kedalam kategori baik, hasil penelitian cenderung masuk dalam kategori sedang dan masih terdapat kategori buruk dalam psikososial responden. Masalah ini perlu menjadi perhatian bagi pihak BPBD Kota Medan untuk melakukan perubahan lingkungan kerja yang baik untuk para pekerjanya. Jika tidak dilakukan maka dampak psikososial pada pekerja akan semakin besar.

Dilihat dari hasil penelitian berdasarkan shift kerja diantaranya pekerja yang bekerja pada shift malam terdapat 30 responden (29.1%) mengalami psikososial buruk dan pada shift pagi terdapat 16 responden (15.5%) yang mengalami psikososial buruk. Sedangkan jika dilihat dari kategori unit kerja yang mengalami psikososial pada kategori buruk terbanyak pada unit pencegahan dan kesiapsiagaan sebanyak 24 responden (23.3%), karena tuntutan pekerjaan pada unit pencegahan

dan kesiapsiagaan lebih banyak melakukan aktivitas maupun pekerjaan untuk mengatasi bencana alam dan harus siapsiaga dalam keadaan apapun.

Berdasarkan penelitian Putri, dkk (2019) mengatakan bahwa Tuntutan menyembunyikan emosional merupakan salah satu penyebab tingginya tuntutan di tempat kerja. Terdapat dua pekerja yang kadang-kadang mendapatkan perilaku ofensif berupa ancaman kekerasan dan konflik di tempat kerja. Pada organisasi kerja dan konten pekerjaan pekerja masih kurang dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi di tempat kerja

Berdasarkan penelitian Mallapiang, dkk (2017) mengatakan bahwa psikososial akan berdampak terhadap kinerja dalam bentuk positif dan untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu diciptakan lingkungan psikososial agar individu merasa nyaman berada dalam kelompok dan organisasinya, menunjukkan, produktifitas tinggi serta peningkatan mutu pekerjaan.

a. Tuntutan ditempat kerja

Emosional yang berhubungan dengan pekerjaan kebutuhan memaksa pekerja untuk menunjukkan emosi yang salah, seperti menyenangkan atau melayani bahkan dalam situasi yang tidak disukai pekerja, yang dapat menimbulkan efek berbahaya dengan merugikan kesejahteraan pekerja dan mengharuskan pekerja untuk menyembunyikan perasaannya emosi melibatkan keharusan pekerja untuk menyembunyikan emosi mereka. Dengan variabel ini terdapat beberapa indikator untuk menilai tuntutan di tempat kerja yaitu tuntutan kognitif dan kuantitatif yang berkaitan dengan banyaknya beban kerja yang dihadapi, kecepatan kerja yang berhubungan dengan melakukan pekerjaan dengan kecepatan tinggi.

Tuntutan kerja yang menimbulkan munculnya tekanan fisiologis yang

mengakibatkan tubuh mengalami kelelahan dalam bekerja padahal anggota polisi memiliki kewajiban untuk senantiasa siap siaga di setiap waktu jika terjadi suatu masalah di masyarakat.

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Qashash/73:

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَلِعَلَّكُمْ

تَشْكُرُونَ ﴿٧٧﴾

Artinya:

“Berkat rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang agar kamu beristirahat pada malam hari, agar kamu mencari sebagian karunia-Nya (pada siang hari), dan agar kamu bersyukur kepada-Nya”

Dari ayat diatas telah dijelaskan siang digunakan untuk berusaha mencari rezeki dan malam digunakan untuk istirahat dan melepaskan lelah, sehingga pulih kembali tenaga yang telah dipergunakan pada siang harinya, adalah merupakan rahmat besar dari Allah yang tak ternilai harganya dan wajib disyukuri. Nikmat yang tak disyukuri akan hilang lenyap dicabut dan ditarik kembali oleh Allah. Sebaliknya nikmat yang disyukuri dengan memanfaatkannya sebaik-baiknya sesuai dengan perintah Allah, akan bertambah terus.

Dari hasil analisis ditemukan bahwa terdapat pengaruh tuntutan kerja pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,014$ yaitu $< \alpha = 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai CI 95% (1.3-8.1)

Resiko tuntutan kerja untuk tidak terkena psikososial 1.3 kali lebih besar pada mereka yang tuntutan kerjanya buruk dibandingkan dengan mereka yang tuntutan kerjanya baik.

Menurut Robbins dalam Okiwanti dan Nurendra (2013) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan

seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepataannya dirasakan berlebihan maka akan meningkatkan kecemasan dan stress. Dimana, tuntutan pekerjaan akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja dan tingkat keterampilan.

b. Organisasi kerja ditempat kerja

Aspek kedua dari penelitian ini untuk melihat psikososial ditempat kerja adalah organisasi kerja pada suatu pekerjaan. Penilaian dalam penelitian ini menuju pada bagaimana pengaruh pekerja dalam organisasi kerja. Sehingga dapat mencegah dampak dari psikososial ditempat kerja. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah menjaga kondisi organisasi kerja.

Dalam surah al-Shaff ayat 4 dikemukakan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُيُوتٌ مَّرْصُومَةٌ

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*

Maksud dari shaff disitu menurut al-Qurtubi adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan. Dalam sebuah hadits diterangkan, *“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan “tepat, terarah dan tuntas”.*

Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur atau.

Menurut al-Baghawi maksud dari ayat di atas adalah manusia seyogyanya tetap pada tempatnya dan tidak bergoyah dari tempat tersebut. Di samping itu, dalam ayat tersebut banyak mufassir yang menerangkan bahwa ayat tersebut adalah barisan dalam perang. Maka ayat tersebut mengindikasikan adanya tujuan dari barisan

perang yaitu berupaya untuk melaksanakan kewajiban yaitu jihad di jalan Allah dan memperoleh kemenangan. Dalam penafsiran versi lain, dikemukakan bahwa ayat tersebut menunjukkan barisan dalam shalat yang memiliki keteraturan.

Dari hasil penelitian bahwa interpersonal pada pekerja lebih tinggi pada psikososial sedang dengan interpersonal pada pekerja buruk sebesar (38.8%) dibandingkan dengan interpersonal pada pekerja baik sebesar (16.5%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa terdapat pengaruh interpersonal pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,016$ yaitu $< \alpha = 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai CI 95% (0.0-0.7)

Salah satu pengorganisasian yang akan menimbulkan hazard psikososial yaitu kurangnya pengaruh terhadap pekerjaannya (Utama, 2013)

c. Hubungan interpersonal

Hubungan social yang tidak jelas dengan pekerja yang satu dan dengan yang lain akan menyebabkan komunikasi tidak sehat, dan dapat menghambat perkembangan kehidupan sosial. Hubungan yang tidak baik dalam suatu lingkungan kerja merupakan dampak dari terpaparnya bahaya psikososial (Amalia, dkk. 2017)

Banyak sekali hadits yang menjelaskan tentang keutamaan silaturahmi. Di antaranya adalah hadits yang diriwayatkan al-Bukhari, Muslim dan lainnya bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda:

مَنْ أَحَبَّ أَنْ يُبْسَطَ لَهُ فِي رِزْقِهِ، وَيُنْسَأَ لَهُ فِي أَثَرِهِ، فَلْيَصِلْ رَحِمَهُ

“Barangsiapa yang ingin dilapangkan rezekinya dan ditangguhkan ajalnya (dipanjangkan umurnya), hendaklah ia bersilaturahmi.”

Imam an-Nawawi dalam Syarh Shahih Muslim menjelaskan bahwa yang dimaksud “dilapangkan rezekinya” adalah diluaskan dan dijadikan banyak hartanya, dan menurut pendapat yang lain, artinya adalah diberi keberkahan harta (meskipun secara lahiriah, harta tidak bertambah banyak).

Dikatakan kepada malaikat, misalkan, bahwa usia Fulan seratus tahun jika ia bersilaturahmi, dan jika memutuskan silaturahmi usianya hanya enam puluh tahun. Sedangkan Allah telah mengetahui dan menentukan pada azal (keberadaan yang tidak bermula) bahwa Fulan itu akan bersilaturahmi ataukah akan memutuskan silaturahmi, dan usianya akan mencapai seratus tahun ataukah hanya enam puluh tahun. Semuanya telah diketahui dan ditakdirkan oleh Allah. Dan tentu saja, takdir dan ketentuan Allah tidak akan berubah sebagaimana dijelaskan dan disepakati oleh para ulama Ahlussunnah wal Jama'ah.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di tempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan yaitu responden yang memiliki hubungan interpersonal diantaranya 98 responden (95.1%) dengan kategori baik, 5 responden (4.9%) kategori buruk. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pekerja BPBD Kota Medan memiliki hubungan interpersonal yang baik.

Dari hasil penelitian dilihat bahwa interpersonal pada pekerja lebih tinggi pada psikososial sedang dengan interpersonal pada pekerja buruk sebesar (38.8%) dibandingkan dengan interpersonal pada pekerja baik sebesar (16.5%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa terdapat pengaruh interpersonal pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,016$ yaitu $\alpha = 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai CI 95% (0.0-0.7).

Penelitian yang dilakukan oleh Almasitoh (2011) mengatakan bahwa dukungan sosial dari tempat kerja dapat memberikan kontribusi, terutama pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ganser, dkk (1986) juga mengatakan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja berhubungan secara langsung integrasi seseorang pada lingkungan sosial di tempat kerjanya, karena rekan kerja yang mendukung menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata,1999)

d. *Work-Individual Interface*

Keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan erat dengan konflik kerja-keluarga dapat berdampak buruk pada kesehatan pekerja seperti burn out dan tekanan psikologis atau rendahnya kesejahteraan psikologis. Sedangkan keamanan kerja biasanya dihubungkan dengan persepsi pekerja dari ancaman kehilangan pekerjaan dari masa kerja mereka di masa yang akan datang (Riswan, 2017)

Keseimbangan sendiri sudah disinggung dalam Al Qur'an mengenai penciptaan Allahazza wa jalla yaitu pada surat Al Mulk ayat 3:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا ۗ مَا تَرَىٰ فِيهَا خَلْقَ الرَّحْمَنِ مِن ۚ

تَفْوُتٍ ۗ فَارْجِعِ الْبَصَرَ ۗ هَلْ تَرَىٰ مِن ۚ فُطُورٍ

Artinya: “Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?”.

Berdasarkan ayat tersebut, terlihat jelas bahwa dalam menciptakan sesuatu, Allah selalu menciptakannya dalam keadaan seimbang (Departemen Agama Republik Indonesia, 2008).

Allah kembali berfirman dalam surat Al Insyirah ayat 7 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh- sungguh (urusan) yang lain”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan menurut Islam adalah tetap melakukan yang terbaik pada setiap aspek baik rohani, pekerjaan, keluarga ataupun pribadi. Islam sendiri menghimbau umatnya untuk mencapai keseimbangan dari berbagai macam aspek kehidupan yang melingkupinya (Departemen Agama Republik Indonesia, 2008).

Dari hasil penelitian antarmuka individual lebih tinggi pada psikososial sedang dengan antarmuka individual buruk sebesar (41.7%) dibandingkan dengan antarmuka individual baik sebesar (13.6%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa terdapat pengaruh antarmuka individual pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,024$ yaitu $< \alpha = 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai CI 95% (1.2-6.4).

Resiko antarmuka individu untuk tidak terkena psikososial 1.2 kali lebih besar pada mereka yang antarmuka individual kerjanya buruk dibandingkan dengan mereka yang antarmuka individual kerjanya baik.

Ardita dkk (2018), hal yang mendahului terjadi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, faktor sosial dan konflik pekerjaan-keluarga (work-family conflict). Pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga tinggi akan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan dari pada pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga rendah.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel shift kerja bahwa pada shift pagi terdapat 30 responden (29.1%) yang memiliki antarmuka individu baik, dan 2

responden (1.9%) yang memiliki antarmuka individu buruk dan dari 71 responden (68.9%) yang bekerja pada shift malam 59 responden (57.3%) antarmuka individu baik, dan 14 responden (13.6%) yang memiliki antarmuka individu buruk.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel unit kerja bahwa dari 56 responden (54.4%) yang bekerja pada unit kerja pencegahan dan kesiapsiagaan terdapat 48 responden (46.6%) yang memiliki antarmuka individu baik, dan 8 responden (7.8%) yang antarmuka individu buruk dan dari 47 responden (45.6%) dan yang bekerja pada unit kerja kedaruratan dan logistik 48 responden (46.6%) antarmuka individu baik terdapat 6 responden (5.8%).

Jonathans (2014) juga menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja artinya semakin tinggi konflik kerja-keluarga yang terjadi maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan wanita pada SETDA, begitupun sebaliknya semakin rendah konflik-keluarga maka akan menurunkan stres kerja terhadap karyawan. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik pekerjaan dan konflik keluarga.

e. Nilai-nilai ditempat kerja

Kepercayaan dan keadilan ditempat kerja berkaitan dengan seberapa besar kepercayaan pekerja terhadap pihak manajemen perusahaannya. Saling percaya antar karyawan menggambarkan kondisi saling percaya antar para pekerja, seperti apakah mereka saling membantu tatkala salah satu diantara mereka membutuhkan bantuan. Keadilan menggambarkan kondisi keadilan terhadap para pekerja di tempat kerja, seperti keadilan dalam hal pembagian kerja, perlakuan yang sama terhadap semua karyawan dan penyelesaian konflik secara adil atau tidak memihak.

Inklusivitas sosial menggambarkan kemandirian para pekerja sebagai upaya peningkatan kualitas hidup mereka di tempat kerja. Hal ini dijelaskan dalam QS. Al Nahl : 90.

عَنْ وَيَنْهَى الْقُرْبَى ذِي وَإِتْيَائِي وَالْإِحْسَانَ بِالْعَدْلِ يَاْمُرُ اللَّهُ إِنَّ

تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ وَالْبَغْيِ وَالْمُنْكَرِ الْفَحْشَاءِ ٩

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.

Ayat sebelumnya menjelaskan bahwa Al-Qur'an adalah penjelasan, petunjuk, rahmat, dan kabar gembira bagi orang yang berserah diri kepada Allah. Ayat ini kemudian mengiringinya dengan petunjuk-petunjuk dalam Al-Qur'an bagi mereka. Petunjuk pertama adalah perintah untuk berlaku adil dan berbuat kebajikan. Allah menyatakan, "Sesungguhnya Allah selalu menyuruh semua hamba-Nya untuk berlaku adil dalam ucapan, sikap, tindakan, dan perbuatan mereka, baik kepada diri sendiri maupun orang lain, dan Dia juga memerintahkan mereka berbuat kebajikan, yakni perbuatan yang melebihi perbuatan adil; memberi bantuan apa pun yang mampu diberikan, baik materi maupun nonmateri secara tulus dan ikhlas, kepada kerabat, yakni keluarga dekat, keluarga jauh, bahkan siapa pun. Dan selain itu, Dia melarang semua hamba-Nya melakukan perbuatan keji yang tercela dalam pandangan agama, seperti berzina dan membunuh; melakukan kemungkaran yaitu hal-hal yang bertentangan dengan nilai-nilai dalam adat kebiasaan dan agama; dan melakukan permusuhan dengan sesama yang diakibatkan penzaliman dan penganiayaan. Melalui perintah dan larangan ini Dia memberi pengajaran dan tuntunan kepadamu tentang hal-hal yang terkait dengan

kebijakan dan kemungkarannya agar kamu dapat mengambil pelajaran yang berharga."

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai ditempat kerja pada pekerja BPBD Kota Medan yaitu diantaranya 76 responden (73.8%) dengan kategori baik, 27 responden (26.2%) kategori buruk. Hal ini menunjukkan pada variabel nilai-nilai ditempat kerja paling tinggi terdapat pada kategori baik.

Ketidakadilan ini, dapat menyebabkan motivasi kerja dan kinerja karyawan menjadi menurun. Hal ini tentu saja akan mengganggu aktifitas bisnis dan kinerja perusahaan. Dalam hal ini, peran pimpinan perusahaan dapat memegang peran penting. Posisi kepemimpinan perlu diperkuat dalam hal pemahaman sistem nilai organisasi khususnya tentang pentingnya rasa keadilan bagi karyawan (Evita, 2011)

Dari hasil penelitian bahwa nilai-nilai ditempat kerja lebih tinggi pada psikososial sedang dengan nilai-nilai buruk sebesar (42.7%) dibandingkan dengan nilai-nilai baik sebesar (12.6%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh nilai-nilai pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,024$ yaitu $>\alpha = 0,05$ H_a diterima dan H_0 ditolak dengan nilai CI 95% (1.0-5.5).

Resiko nilai-nilai untuk tidak terkena psikososial 1.0 kali lebih besar pada mereka yang nilai-nilai kerjanya buruk dibandingkan dengan mereka yang nilai-nilai kerjanya baik.

f. Kesehatan dan kesejahteraan

Pada aspek kesehatan dan kesejahteraan dilihat mulai dari kondisi kesehatan pekerja secara umum seperti kondisi fisik, psikososial dan sampai dengan *self-efficacy*. QS. Al Hadit: 20.

اعْلَمُوا أَنَّمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا لَعِبٌ وَلَهُمْ وَزِينَةٌ وَتَفَاخُرٌ بَيْنَكُمْ وَتَكَاثُرٌ فِي الْأَمْوَالِ

وَالْأَوْلَادِ كَمَثَلِ غَيْثٍ أَعْجَبَ الْكُفَّارَ نَبَاتُهُ ثُمَّ يَهَيْجُ فَتَرِبُهُ مُصْفَرًّا ثُمَّ يَكُونُ حُطَامًا ۗ
الْآخِرَةَ عَذَابٌ شَدِيدٌ ۖ وَمَغْفِرَةٌ مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٌ ۗ وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعٌ وَفِي
الْغُرُورِ ﴿٢﴾

Artinya: etahuilah bahwa kehidupan dunia itu hanyalah permainan, kelengahan, perhiasan, dan saling bermegah-megahan di antara kamu serta berlomba-lomba dalam banyaknya harta dan anak keturunan. (Perumpamaannya adalah) seperti hujan yang tanamannya mengagumkan para petani, lalu mengering dan kamu lihat menguning, kemudian hancur. Di akhirat ada azab yang keras serta ampunan dari Allah dan keridaan-Nya. Kehidupan dunia (bagi orang-orang yang lengah) hanyalah kesenangan yang memperdaya.

Pada ayat ini Allah swt menjelaskan bahwa kehidupan dan kesenangan dunia hanyalah seperti mainan dan sesuatu yang lucu, menjadi bahan kelakar antara mereka, serta perhiasan untuk melengkapi dandanan mereka. Mereka berbanggabangga dengan harta dan keturunan yang dianugerahkan kepada mereka. Dunia yang sifatnya sementara, hanya berlangsung beberapa saat lalu hilang lenyap dan berakhir wujudnya. Keadaan ini tidak beda dengan bumi yang kena hujan lebat lalu menumbuhkan tanamantanaman yang mengagumkan para petani, menyebabkan mereka riang bermuka cerah dan merasa gembira. Kemudian berubah menjadi kering dan layu, hancur berguguran diterbangkan angin. Selanjutnya Allah swt menjelaskan bahwa di akhirat nanti ada azab pedih yang terus-menerus disediakan bagi orang-orang yang sangat mencintai dunia, meninggalkan amal-amal saleh, dan melibatkan dirinya ke dalam kemusyrikan dan penyembahan berhala. Di samping itu ada ampunan dari Allah dan keridaan-Nya yang dianugerahkan kepada orang-orang yang mensucikan dirinya dari dosa dan maksiat, merendahkan diri kepada Allah dan kembali kepada-Nya, taat dan patuh pada segenap perintah dan laranganNya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan dan kesejahteraan lebih tinggi

pada psikososial sedang dengan Kesehatan dan kesejahteraan buruk sebesar (43.7%) dibandingkan dengan Kesehatan dan kesejahteraan baik sebesar (11.7%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa terdapat pengaruh Kesehatan dan kesejahteraan pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,014$ yaitu $\alpha = 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai CI 95% (1.3-7.4)

Resiko kesehatan dan kesejahteraan untuk tidak terkena psikososial 1.3 kali lebih besar pada mereka yang Kesehatan dan kesejahteraan kerjanya buruk dibandingkan dengan mereka yang Kesehatan dan kesejahteraan kerjanya baik.

Berdasarkan penelitian Astri (2017) mengatakan bahwa semakin tinggi keyakinan dan kepercayaan para pekerja maka semakin rendah tingkat stress atau kelelahan akibat kerja.

g. Perilaku opensif

Perilaku opensif merupakan aspek terakhir dalam penelitian ini, penelitian yang dilihat dari perilaku opensif yaitu ancaman kekerasan, pertengkaran dan terjadinya kekerasan fisik yang pernah dialami pekerja.

Islam mengajarkan bahwa dalam bekerja tidak dibenarkan untuk memberatkan pekerjaan orang lain apa lagi yang membahayakan orang lain. Bahkan dalam satu hadis disebutkan Nabi shallallahu 'alaihi wasallam pernah berdoa:

اللَّهُمَّ مَنْ وَلِيَ مِنْ أُمَّتِي شَيْئًا فَشَقَّ عَلَيْهِ فَاشْفُقْ عَلَيْهِ

Artinya: "Ya Allah, barangsiapa yang mengurus urusan umatku kemudian dia merepotkan umatku maka susahkanlah dia." (HR Muslim 1828)

Makna dari hadīts ini tanpa diragukan lagi adalah makna yang benar apalagi ada hadīts-hadīts lain yang menguatkan (semakna) dengan hadīts ini.

Contohnya seperti hadīts yang shahīh dalam Shahīh Muslim nomor 1828, Nabi pernah berdoa:

اللَّهُمَّ مَنْ وَلِيَ مِنْ أُمَّتِي شَيْئًا فَسَقَّ عَلَيْهِ فَاسْتَقُ عَلَيْهِ

“Ya Allāh, barangsiapa yang mengurus urusan umatku kemudian dia merepotkan umatku maka susahkanlah dia.”

Hadīts ini menunjukkan akan dua perkara penting dalam syari’at, yaitu:

الجزاء مماثلا للعمل من جنسه في الخير والشر

"Bahwasanya balasan sesuai dengan jenis amalan dan ini berlaku dalam kebaikan maupun dalam keburukan. "

Dan inilah hikmah Allāh Subhānahu wa Ta’āla, Allāh memberikan balasan sesuai dengan apa yang dilakukan oleh seorang hamba.

- Barangsiapa melakulan amalan yang dicintai oleh Allāh, Allāh akan mencintainya, barangsiapa melakukan amalan yang dibenci oleh Allāh, Allah akan membencinya.
- Barangsiapa memudahkan seorang muslim maka Allāh akan mudahkan urusannya di dunia maupun diakhirat.
- Barangsiapa yang menghilangkan penderitaan seorang muslim maka Allāh akan menghilangkan penderitaannya di dunia dan juga di akhirat.
- Barangsiapa seorang hamba membantu seorang hamba untuk memenuhi kebutuhan saudaranya maka Allāh akan membantu untuk memenuhi kebutuhannya. Ini semua dalam kebaikan, sebaliknya dalam keburukan pun demikian.
- Barangsiapa memberi kemudharatan kepada seorang muslim maka Allāh akan memberikan kemudharatan kepada dia.

- Barangsiapa membuat makar, maka Allāh akan membuat makar kepada dia
- Barangsiapa membuat susah, menimbulkan kesulitan bagi saudaranya maka Allāh akan membuat dia susah juga.

Ini berlaku dalam segala hal, jadi balasan sesuai dengan perbuatan, ini berlaku pada kebaikan maupun keburukan.

Dari hasil penelitian perilaku opensif kerja pada pekerja BPBD Kota Medan yaitu responden yang perilaku opensif kerja diantaranya 103 responden (100%) dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku opensif pada pekerja BPBD Kota Medan sangat memuaskan. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa perilaku ofensif dapat dilakukan oleh berbagai pihak baik pihak manajemen, pekerja, bahwakan orang lain yang sengaja berkunjung ke tempat kerja. Jika dilihat berdasarkan item perilaku ofensif yang didapatkan oleh karyawan yaitu tidak adanya konflik dan pertengkaran serta ancaman kekerasan dalam 12 bulan terakhir yang dialami para karyawan rata-rata dari teman kerja maupun dari tamu atau pengunjung.

Dari hasil penelitian perilaku opensif lebih tinggi pada psikososial sedang dengan perilaku opensif buruk sebesar (43.7%) dibandingkan dengan perilaku opensif baik sebesar (11.7%). Dari hasil analisis ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh perilaku opensif pada pekerja kantor BPBD Kota Medan, Pada taraf $p\text{-value} = 0,961$ yaitu $> \alpha = 0,05$ H_a diterima dan H_0 ditolak dengan nilai CI 95% (0.2-2.4)

Resiko perilaku opensif untuk tidak terkena psikososial 0.2 kali lebih besar pada mereka yang perilaku opensif kerjanya buruk dibandingkan dengan mereka yang perilaku opensif kerjanya baik.

perilaku ofensif berakibat pada menurunnya kepuasan kerja, penarikan diri dari pekerjaan, komitmen organisasi yang kurang, kesehatan yang buruk, beberapa gejala gangguan stress pasca-trauma untuk individu, serta produktivitas yang lebih rendah, peningkatan ketidakhadiran dan peningkatan biaya cuti sakit untuk organisasi dan menunjukkan bahwa perilaku ofensif yang sering terjadi dalam lingkungan kerja di industri perhotelan adalah pelecehan seksual berbentuk fisik, pelecehan seksual dalam berbentuk verbal dan yang terakhir merupakan pelecehan 106 dalam bentuk non-verbal. Peneliti juga melihat terjadinya perilaku ofensif di lingkungan kerja di industri perhotelan dipicu oleh kurangnya pengetahuan, sosialisasi khusus dan pelatihan mengenai pelecehan seksual. Sehingga korban dan pelaku tidak mengetahui secara pasti kebijakan yang akan melindungi korban pelecehan seksual dan konsekuensi bagi pelaku pelecehan seksual, Widhawati (2017).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN