

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Petugas pemadam kebakaran bekerja di lingkungan yang kompleks dan bervariasi, dan juga bisa meningkatkan resiko cedera, terpapar penyakit, dan kematian saat bertugas. Petugas pemadam kebakaran juga mengalami ancaman dari bahaya yang terpapar secara terus-menerus yang mengakibatkan stres dan tekanan mental (Morman, Schrodtt, dan Adamson, 2019). Petugas pemadam kebakaran juga memiliki resiko terpapar penyakit lebih tinggi (NIOSH, 2018). Selain dari ancaman terus-menerus terhadap keselamatan fisik, emosi petugas pemadam kebakaran juga terus dikuras ketika menghadapi rasa sakit dalam berbagai situasi berbahaya yang mengancam nyawa mereka (Jahnke, et al., 2016).

Pemadam kebakaran adalah pekerjaan yang berbahaya dan penuh tekanan karena paparan langsung situasi yang berbahaya, dan situasi yang berat serta risiko kesehatan yang tinggi (Burbeck et al., 2002; Ray et al., 2006). Penelitian telah menunjukkan bahwa dalam banyak kasus, penyakit dan kematian di antara petugas pemadam kebakaran secara langsung atau tidak langsung terkait dengan sifat pekerjaan mereka. Penelitian juga menunjukkan bahwa *job stress* di antara petugas pemadam kebakaran secara signifikan lebih tinggi daripada di pekerjaan lain (Ziaei, Yarmohammadi, Izadi laybidi, Nazari dan Hashemian, 2014). Petugas pemadam kebakaran juga menghadapi banyak stresor seperti berpotensi terpapar bahan berbahaya, ketergantungan terhadap rekan kerja, kebutuhan mengambil keputusan yang cepat dan tepat, keterbatasan waktu, menyampaikan kabar duka, masalah organisasi dan *shift* dalam pekerjaan (Beaton, Murphy, Pike, dan Jarret, 1995; Jaffe, 1995; Clohessy dan Ehlers, 1999;).

Petugas pemadam kebakaran tidak hanya berbahaya secara fisik, tapi juga berbahaya secara mental. Petugas pemadam kebakaran setiap hari mengalami

berbagai situasi yang tidak tertebak, seperti menangani orang yang terluka, menyelamatkan orang dari kecelakaan mobil, yang nantinya akan menjadi trauma tersendiri bagi petugas pemadam kebakaran (Jansen, 2005). Petugas pemadam kebakaran umumnya sering menderita sakit kepala, nyeri pada punggung, *burnout*, dan PTSD (Beaton, Murphy, dan Pike, 1996; Miller, 1995)

Stres merupakan suatu kondisi yang dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan *demand*, peluang, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan, dan hasilnya belum pasti dan penting. Secara umum, stress dikaitkan dengan *demand* dan *resource*. *Demand* adalah tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan ketidakpastian yang dihadapi individu di tempat kerja. *Resource* adalah faktor yang ada dalam kendali individu yang bisa digunakan untuk menyelesaikan *demand* (Robbins dan Judge, 2019).

Job stress memiliki dampak yang tidak nyaman pada karyawan dan organisasi termasuk efek psikologis, fisik dan organisasi. Kecemasan, depresi, kelelahan saraf, marah, agresi, pelepasan emosi tiba-tiba, makan berlebihan, perilaku impulsif, ketidakmampuan untuk membuat keputusan, konsentrasi yang buruk, gangguan, dan sensitif terhadap kritik adalah beberapa efek psikologis dari *job stress* (Magnavita, 2000; Darvishi et al., 2014). Petugas pemadam kebakaran masih merupakan salah satu pekerjaan dengan risiko ekstrim. Petugas pemadam kebakaran dihadapkan pada peristiwa yang mengejutkan atau traumatis secara emosional selama operasi mereka (De Soir, 1999), serta bahaya yang terkait dengan peristiwa ini (Douesnard, 2012).

Wang, et al (2014) pada penelitiannya mengungkapkan bahwa ada dua sumber stress, yaitu *job content* dan *job context*. *Job content* adalah aspek pekerjaan yang melekat seperti lembur, kekerasan, dan bahaya dari pekerjaan tersebut. *Job context* adalah karakteristik yang mengacu pada organisasi dan perilaku orang-orang di dalamnya yang dapat menimbulkan stres seperti atasan, dan kesempatan promosi.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Kota Bekasi

Jumlah Penduduk	Tahun
2.453.328	2011
2.523.032	2012
2.592.819	2013
2.663.011	2014
2.733.240	2015
2.803.283	2016
2.873.484	2017
2.943.859	2018
3.013.851	2019

Sumber: bekasikota.bps.go.id

Bahaya kebakaran di wilayah perkotaan cenderung mengalami peningkatan karena semakin padatnya wilayah perkotaan (Usama, et al, 2014). Kepadatan penduduk di kota Bekasi juga terus meningkat dari tahun-tahun sebelumnya sehingga potensi terjadinya kebakaran di wilayah kota Bekasi juga meningkat. Petugas pemadam kebakaran bekerja di lingkungan yang bervariasi dan kompleks yang meningkatkan risiko cedera, penyakit, dan kematian saat bekerja. Pemadam kebakaran juga mengalami ancaman nyata akan bahaya yang terus-menerus yang berkontribusi pada *job stress* dan ketegangan mental. (Morman, Schrod, dan Adamson, 2019).

Serangkaian penelitian telah mengungkap beberapa stresor pekerjaan petugas pemadam kebakaran (Hartsough, 1985; McFarlane, 1988). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa paramedis dan petugas pemadam kebakaran memiliki tugas yang banyak, tuntutan terkait pekerjaan yang berat, dan sebagai konsekuensinya berisiko mengalami *burnout* dan atau menyerah pada berbagai gangguan fisik dan mental yang berhubungan dengan stres. (Karasek, et al, 1988; Cydulka, et al, 1989) Efek fisiologis yang paling umum adalah sakit kepala, migrain, peningkatan detak jantung, hipertensi, penyakit kardiovaskular, gangguan muskuloskeletal, penyakit paru, gangguan pencernaan, penyakit ginjal,

gangguan tidur, sakit kepala dan gangguan sistem kekebalan. Selain itu, beberapa efek ber-organisasi dari *job stress* meliputi: absen dari pekerjaan, meningkatnya intensi *turnover*, rendahnya produktifitas, keterasingan dari rekan kerja, berkurangnya loyalitas dan komitmen pada organisasi, ketidakpuasan kerja, dan penurunan kinerja dan kualitas pekerjaan. Selain itu, *job stress* dapat menyebabkan perubahan perilaku yang tidak pantas seperti penyalahgunaan narkoba dan perilaku di tempat kerja yang tidak aman (Hoogendoorn et al., 2002; Moller et al., 2005; LaDou dan Harrison, 2007; Darvishi et al., 2014)

Mitchell dan Bray (2013) mengidentifikasi penyebab stres yang terkait dengan tugas, intrinsik, dan unik untuk paramedis dan petugas pemadam kebakaran, seperti mengemudi kendaraan darurat dengan kecepatan tinggi dan rendering berteknologi canggih bantuan di lokasi kecelakaan/bencana. Potensi lain stresor pada petugas pemadam kebakaran meliputi ketakutan pada cedera pribadi, kecacatan, dan kematian, ketegangan emosional yang terkait dengan menyampaikan berita tentang tragedi (keluarga dan teman), dan harus mengoperasikan peralatan yang kompleks dan terkadang rusak atau tidak dirawat dengan benar.

Job stress telah diidentifikasi dalam penelitian sebagai salah satu faktor utama yang terkait dengan ketidakpuasan kerja dan kelelahan kerja. Tingkat ketidakpuasan dan kelelahan kerja mungkin memiliki efek yang tumpang tindih pada kinerja pekerja sosial. Sejumlah penelitian menemukan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan kelelahan. Cherniss (1980) mengusulkan urutan dari variabel yang relevan sebagai berikut: karakteristik pengaturan kerja → stresor kerja → kelelahan → ketidakpuasan kerja. Sejalan dengan itu, Koeske dan Koeske (1993) mengemukakan hubungan antara variabel-variabel yang relevan sebagai berikut: stresor kerja → stres → kelelahan → ketidakpuasan kerja. Model awal ini memberikan dasar untuk membuat konsep dan menguji proses kelelahan dan ketidakpuasan kerja. Hasil penelitian Praptini (2000), Alberto (1995)

mengungkap bahwa *job stress* juga merupakan salah satu faktor dalam kepuasan kerja.

A Model of Stress yang dibuat oleh Robbins dan Judge (2019) mengungkapkan bahwa setidaknya ada lima penyebab stres pada seseorang yaitu, *environmental factors*, *organizational factors*, *personal factors*, *individual differences*, dan *cultural differences*. *Environmental factors* mengacu pada lingkungan dari organisasi, seperti kepastian ekonomi, perubahan teknologi, dan ketidakpastian politik. *Personal factors* mengacu pada dinamika pada organisasi, seperti tekanan untuk menghindari *errors*, menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas, atasan yang *demanding*, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. *Personal factors* mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan individu tersebut seperti keluarga dan masalah ekonomi. *Individual differences* mengacu pada perbedaan yang dimiliki antara orang-orang. Ada empat faktor yang membuat orang-orang bisa berbeda yaitu, persepsi, pengalaman kerja, *social support*, dan *personality traits*. *Cultural differences* mengacu pada perbedaan budaya dari orang-orang yang saling bekerja tersebut.

Stress Model juga dikembangkan oleh Kreitner dan Kinicki (2004) mengungkapkan bahwa penyebab dari *burnout* adalah stres secara psikologis. *Burnout* adalah sebuah proses psikologis yang muncul karena adanya stres pada pekerjaannya yang menghasilkan kelelahan emosional, berubahnya kepripadian, dan *personal accomplishment* yang menurun. *Burnout* membuat orang-orang yang mengalaminya menjadi kelelahan secara fisik, spiritual, dan emosional (Maslach dan Leiter, 1997). *Burnout* menurut Kreitner dan Kinicki (2005) adalah sebuah masalah yang merupakan sebab dari stres yang banyak terjadi pada pekerjaan yang “membantu” seperti pekerja sosial, perawat, penegak hukum, dan guru.

Robbins dan Judge (2019) juga mengungkapkan bahwa ada beberapa konsekuensi yang datang akibat dari adanya *job stress* yaitu, *Physiological symptoms*, *psychological symptoms*, dan *behavioural symptoms*. *Physiological*

symptoms mengacu pada kesehatan individu seperti berubahnya metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, pusing, dan potensi serangan jantung. *Psychological symptoms* mengacu pada gangguan psikologi individu seperti kecemasan, tegang, mudah marah, mudah bosan, menunda-nunda pekerjaan, dan ketidakpuasan kerja. *Behavioural symptoms* mengacu pada perubahan sikap dan kebiasaan pada individu yang mengalami stres, seperti berkurangnya produktivitas, seringnya absen dari pekerjaan, perubahan pola makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, dan gangguan saat tidur. Beberapa peneliti juga menemukan bahwa stres kerja dan *burnout* mempengaruhi kepuasan kerja (Banert, Plint, dan Clifford, 2005; Verma, 2008). *Burnout* memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dan terkait dengan stress kerja (Mac Neil, 1981; Verma, 2008). Ditemukan juga bahwa ada hubungan negatif antara *burnout* dan kepuasan kerja (Verma, 2008; Shukla, 2008).

Individu yang mengalami *psychological strain* yang merupakan akibat dari stres mungkin akan memiliki perasaan ketidakpuasan kerja dan *burnout*. Mashlach (1982) mengungkapkan bahwa seseorang mengalami *burnout* bila mereka mengalami *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment* yang berkurang. *Burnout* dihasilkan dari individu yang kehilangan kesenangan dalam menyediakan bantuan terhadap sesama. *Burnout* biasanya berefek pada individu yang berkomitmen dan termotivasi untuk membantu dalam pekerjaannya. Miller (1995) mengungkapkan bahwa stres yang dialami petugas pemadam kebakaran setiap hari dapat menimbulkan korban. Tingkat stres yang sudah kronis dapat mengarahkan petugas layanan public menuju PTSD dan *burnout*.

Job burnout pertama kali diidentifikasi oleh Freudianberger (1974) dari pengamatannya terhadap ketegangan psikologis ekstrim yang sering dialami oleh pekerja pada profesi pelayanan manusia. *Burnout* adalah konsep yang muncul di bidang stres psikologis yang telah mendapat perhatian luas sebagai tekanan tertentu. Shinn, Rosario, Morch, dan Chestnut (1984) mendefinisikan *burnout*

sebagai ketegangan psikologis akibat pekerjaan pelayanan manusia. Maslach dan Jackson (1986) mendefinisikan kelelahan mengacu pada sindrom respons psikologis dan fisik yang parah akibat stres dan frustrasi yang berkepanjangan di tempat kerja. Oleh karena itu, kelelahan kerja sebagai jenis lain dari *job burnout* juga merupakan respons psikologis terhadap *job stress* (Sharma et al., 2010). Kelelahan kerja adalah konsep multidimensi dengan tiga komponen (Maslach & Jackson, 1986): Kelelahan emosional diartikan sebagai perasaan yang terlalu berlebihan dan lelah secara emosional yang diakibatkan pekerjaan seseorang. Depersonalisasi adalah ketika seseorang menunjukkan sikap tidak berperasaan, sinis, egois dan tidak memperhatikan orang lain. *Personal accomplishment* adalah perasaan kompeten dan pencapaian sukses dalam bekerja dengan orang lain.

Job burnout diartikan sebagai respon berkelanjutan dari stres emosional dan *interpersonal stressor* di tempat kerja dan akan berdampak efek negatif pada kesehatan psikologis dan fisik (Maslach, 2003; Toppinen-Tanner et al., 2009). Ini terkait dengan berbagai bentuk reaksi negatif dan penghindaran pekerjaan yang merupakan penyumbang kerugian kesehatan untuk para karyawan (Nye et al., 1992; Maslach & Leiter, 2016). Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan bahwa karakteristik individu (usia, jenis kelamin, kepribadian) dan eksposur pekerjaan (ketegangan pekerjaan, dukungan sosial yang rendah, ketidakseimbangan upaya-penghargaan) terkait dengan peningkatan kelelahan kerja (Lim et al., 2010; Singh et al., 2015; Maslach & Leiter, 2016). Di antara banyak variabel yang terkait dengan kelelahan kerja, *job stress* yang intens dan jangka panjang dianggap sebagai salah satu faktor risiko terpenting untuk kelelahan kerja. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa *job stress* menghasilkan tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi, yang merupakan gejala kelelahan (Lizano & Mor Barak, 2012).

Hasil dari stres tersebut termasuk ketegangan psikologis, yang dapat didefinisikan sebagai sebuah penyimpangan dari fungsi normal (Edwards et al., 1998). Salah satu tekanan psikologis tersebut adalah ketidakpuasan kerja. Oleh

karena itu, *job stress* dipandang sebagai anteseden kepuasan kerja (Agho et al., 1993). Bhastary (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa stress kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, bila kondisi kerja membuat perasaan tidak nyaman yang berkelanjutan pada gilirannya akan membuat karyawan menjadi stres. Kondisi stres yang dialami oleh karyawan akan memunculkan ketidakpuasan kerja, setelah itu akan membuat kinerja dan produktifitas karyawannya menurun, semakin tinggi tingkat stres kerja seorang karyawan maka akan membuat semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi dan mengalami *burnout* lebih berpotensi merasakan ketidakpuasan kerja (Mullen, et al., 2018). Stres yang terkait dengan pekerjaan memiliki hubungan dengan *burnout* dan kepuasan kerja (Khamisa, et al., 2015).

Anbar dan Eker (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa akibat dari seseorang mengalami *burnout* dapat menurunkan komitmen organisasi, menurunnya kinerja, berkurangnya kepuasan kerja, dan berkurangnya produktifitas. Beberapa peneliti juga telah menemukan hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja, telah ditemukan juga bahwa *role ambiguity* dan *role conflict* berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (Futrell, 1982; Jagdish dan Srivastava, 1984; Moore dan Robert, 1984; Verma, 2008). Ketidakpuasan kerja untuk petugas pemadam kebakaran dapat disebabkan oleh adanya tingkat stres yang terus menerus atau akibat dari terpaparnya *burnout* (Jensen, 2005). Penelitian sebelumnya juga mengungkap ada beberapa faktor yang dapat memoderasi dalam hubungan stres dan *burnout* antara lain dukungan sosial, *locus of control*, dan stres terkait pekerjaan (Revicki dan Gershon, 1996; Beaton, Murphy, Pike, dan Corneil, 1997; Zellar dan Hochwater, 2000; Brown, Mulhern, dan Joseph, 2002). Semakin seseorang secara emosional merasa jauh dengan pekerjaannya, maka semakin tidak peduli orang tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan baik atau bahkan tidak mengerjakan pekerjaan tersebut. Petugas pemadam kebakaran memiliki paparan potensi berbahaya yang tinggi, sehingga

akan ada potensi petugas yang terluka, sakit, cedera, yang mengarahkan mereka terhadap ketidakpuasan kerja (Jansen, 2005).

Job satisfaction adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan individu yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki perasaan negatif. (Robbins, 2003). *Job Satisfaction* diartikan sebagai perasaan manusia kepada pekerjaan dan aspek-aspek lain pada pekerjaannya. (Spector, 1997). *Job satisfaction* diartikan sebagai respon, afeksi (emosi), perilaku seseorang terhadap pekerjaannya, dan kognisi (evaluatif), yang diukur melalui evaluasi seseorang tentang karakteristik pekerjaannya, intensi berperilaku saat bekerja, dan respon emosional pada kejadian-kejadian yang muncul di pekerjaannya. (Locke, 1976). Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan (Arianty, et al., 2016). Traut, Larsen, dan Feimer (2000) mengungkapkan ada lima aspek kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran. Aspek-aspek tersebut adalah kepuasan dengan supervisor, kepuasan terhadap hubungan dengan departemen, kepuasan dengan pelatihan kerja, kepuasan konten pekerjaan, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Locus of control pertama kali diidentifikasi oleh Rotter (1996). Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan *locus of control* sebagai salah satu variabel kepribadian yang diartikan seperti sebuah keyakinan individu dalam mampu atau tidaknya mengontrol nasib dirinya sendiri. *Locus of control* diartikan sebagai tingkat seorang individu yakin bahwa mereka sendiri yang akan menentukan nasibnya. (Robbins dan Judge, 2007). Konsep *Locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu external dan internal. *Locus of control* external adalah orang-orang yang meyakini bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka itu dikendalikan pada

kekuatan luar seperti kesempatan dan keberuntungan, sedangkan *locus of control* internal adalah orang-orang yang meyakini bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka itu dikendalikan oleh diri mereka sendiri. Hasil yang dicapai oleh individu yang memiliki *locus of control* external akan menganggap bahwa hasil tersebut bisa tercapai berkat kontrol dari lingkungan sekitarnya, sedangkan hasil yang dicapai oleh individu yang memiliki *locus of control* internal akan menganggap bahwa hasil tersebut berasal dari dirinya sendiri. (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Locus of control adalah variabel kepribadian yang menyatakan seorang individu dapat atau tidak dapat mengontrol bantuan dalam hidup mereka (Janssen dan Carton, 1999). Orang yang memiliki anggapan bahwa mereka dapat mengontrol bantuan-bantuan yang ada dalam hidup mereka dianggap internal, dan orang yang memiliki anggapan bahwa bantuan-bantuan yang ada dalam hidup mereka adalah keberuntungan atau datang dari luar dianggap eksternal. Rotter (1966) berpendapat bahwa *locus of control* mengacu kepada sejauh mana individu meyakini bahwa mereka bisa mengontrol peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka. Individu yang memiliki *locus of control* internal meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka umumnya merupakan hasil dan akibat dari tindakan serta perilaku mereka sendiri. Sebaliknya, individu yang memiliki *locus of control* eksternal meyakini bahwa peristiwa dalam kehidupan mereka umumnya merupakan sebuah kebetulan, nasib, takdir, dan orang lain. Cummins (1988), dan Kobasa dan Pucetti (1983) mendukung hipotesis bahwa hubungan antara stress dan *strain* dimoderasi oleh *locus of control*.

Beberapa penelitian menemukan bahwa *locus of control* memiliki efek moderasi pada hubungan stress kerja dan kepuasan kerja. Organ dan Greene (1974) menemukan bahwa ada hubungan negatif antara *role ambiguity* dengan kepuasan kerja untuk individu yang memiliki *locus of control* internal yang tinggi, tapi tidak signifikan untuk individu dengan *locus of control* external yang tinggi. Keenan dan Mc Bain (1979) menemukan bahwa keduanya antara internal dan

eksternal sama-sama memiliki kepuasan kerja yang rendah saat mengalami *role ambiguity* yang tinggi.

Wang, et al. (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh moderasi yang memperkuat pengaruh pada hubungan *stress-burnout*, pada petugas yang memiliki *locus of control internal* akan lebih rentan terhadap efek negatif dari *job stress*, contohnya seperti petugas yang memiliki *locus of control internal* akan lebih menghubungkan kegagalannya dalam menjalankan suatu tugas atau perintah pada kemampuan atau kompetensi mereka. Namun, pada penelitian yang dilakukan Holahan (1987) dan Parkes (1993) mengungkapkan bahwa karakteristik personal seperti *locus of control internal* merupakan variabel yang penting dalam mengurangi dampak dari stres. Individu yang memiliki *locus of control internal* yang tinggi merasa bahwa mereka memiliki kontrol atas stresor sehingga mereka memiliki pandangan bahwa stresor bukanlah sebuah ancaman untuk diri mereka. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control external* lebih tidak memiliki *self efficacy* untuk percaya bahwa mereka bisa mengontrol situasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *job stress* memiliki hubungan negatif dengan *job satisfaction*?
2. Apakah *job stress* memiliki hubungan positif dengan *job burnout*?
3. Apakah *job burnout* berhubungan dengan hubungan *stress-satisfaction*?
4. Apakah *locus of control* berhubungan dengan hubungan *stress-burnout* dan hubungan *burnout-satisfaction*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *job satisfaction*.
2. Menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *job burnout*.

3. Menganalisis pengaruh mediasi *job burnout* antara *job stress* dan *job satisfaction*.
4. Menganalisis pengaruh moderasi *locus of control* pada hubungan *job stress* dengan *job burnout* dan pada hubungan *job burnout* dengan *job satisfaction*.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang dijelaskan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan referensi bagi ilmu manajemen pada umumnya.

Memberikan tambahan bahan kajian untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terkait dengan *job stress*, *job burnout*, *job satisfaction*, dan *locus of control*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan bukti penelitian *job stress*, *job burnout*, *job satisfaction* dan *locus of control* yang dialami oleh pemadam kebakaran.