

## PENGARUH *JOB ENLARGEMENT* DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN SIDOARJO

Oleh:

<sup>1</sup>Dimas Rangga Dewantara, <sup>2</sup>Ika Korika Swasti

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Jl. Rungkut Madya, Gn Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur 60294.

e-mail: [dimasrdewantara@gmail.com](mailto:dimasrdewantara@gmail.com)<sup>1</sup>, [ikaks.ma@upnjatim.ac.id](mailto:ikaks.ma@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

---

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of job enlargement and emotional exhaustion on the job satisfaction of firefighters in Sidoarjo Regency. The background of this study is based on the phenomenon of increasing absenteeism in recent years, the burden of job enlargement, and the emotional pressure experienced by firefighters in carrying out their operational and non-operational duties. This study used a quantitative approach with a sample of 42 officers selected through purposive sampling. Data were obtained using a questionnaire and analyzed statistically using the Structural Equation Modeling (SEM) method assisted by SmartPLS 3.0 software. The results found that job enlargement and emotional exhaustion partially had a significant negative effect on job satisfaction. These findings indicate that increasingly varied tasks in high-risk jobs can reduce job satisfaction levels. Additionally, high emotional stress in the workplace caused by working conditions also contributes to a decrease in staff satisfaction.*

**Keywords:** Fire Fighters, Job Enlargement, Emotional Exhaustion, Job Satisfaction

---

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *job enlargement* dan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh fenomena peningkatan jumlah absensi dalam beberapa tahun terakhir, beban dari perluasan kerja serta tekanan emosional yang dialami petugas dalam menjalankan tugas-tugas operasional dan non-operasional. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 42 petugas yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Data diperoleh dengan bantuan kuesioner yang dianalisis secara statistik menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dibantu oleh perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menemukan bahwa *job enlargement* dan kelelahan emosional secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan tugas yang semakin variatif dalam pekerjaan yang memiliki profil resiko tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Selain itu, tekanan emosional dalam pekerjaan yang tinggi yang disebabkan oleh kondisi kerja juga berkontribusi terhadap penurunan kepuasan petugas.

**Kata Kunci:** Pemadam Kebakaran, *Job Enlargement*, Kelelahan Emosional, Kepuasan Kerja

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan kompleksitas organisasi modern menuntut pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara strategis dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi publik, pegawai tidak hanya sebagai pelaksana, namun juga menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan institusi. Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi prioritas dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan, terutama pada unit kerja strategis seperti petugas pemadam kebakaran.

Bidang Pemadam Kebakaran di bawah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Sidoarjo, yang memiliki 205 personel aktif, memegang peranan vital dalam penanggulangan kebakaran dan keadaan darurat lainnya. Rekapitulasi absensi petugas menunjukkan peningkatan signifikan jumlah keterlambatan, lupa absen, dan ketidakhadiran dari tahun 2022 hingga 2024. Menurut Hasibuan dalam Fariz & Adiwaty (2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui absensi kehadiran karyawan dalam bekerja. Sikap tidak patuh dalam prosedur administrasi, seperti absensi karyawan merupakan tolak ukur untuk menentukan apakah karyawan merasa puas maupun tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Nadira & Wardani (2023) Salah satu hal yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *job enlargement*, yaitu perluasan tugas bagi karyawan dengan memberikan variasi pekerjaan yang lebih banyak dengan menggabungkan dua atau lebih jenis pekerjaan. Arisuciningtyas (2023) berpendapat, upaya ini bertujuan memperluas pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman karyawan, terutama untuk berkembang dan dipromosikan. Tugas pokok pemadam kebakaran tertuang dalam PERMENPAN Nomor 16 Tahun 2019, yaitu melaksanakan pemadaman kebakaran, penyelamatan nyawa manusia hingga serta pemeliharaan alat. Namun, fakta di lapangan petugas damkar memiliki banyak peran lain yang di luar tugas utama mereka.

Beberapa peran tersebut adalah menangani kejadian non-kebakaran, seperti membantu penyelamatan barang berharga, kecelakaan medis beresiko tinggi yang selayaknya ditangani oleh tenaga medis, kecelakaan lalu lintas yang selayaknya ditangani oleh petugas lalu lintas, serta dalam beberapa kasus pemadam kebakaran tidak hanya melakukan penyelamatan pada manusia, melainkan juga pada binatang liar baik yang mengancam nyawa manusia bahkan pada hewan ternak dan hewan peliharaan. Selain itu, pemadam kebakaran juga ikut serta aktif dalam mengedukasi masyarakat.

Perluasan tugas tersebut sebagian memiliki korelasi terhadap keberhasilan misi utama pemadam kebakaran dalam meminimalisir bencana kebakaran, namun sebagian lain tidak memiliki korelasi terhadap kelancaran tugas dari pemadam kebakaran. Menurut hasil wawancara dengan beberapa petugas, penambahan tugas yang semakin bervariasi setiap tahun berpotensi dapat mengganggu kelancaran dari pelaksanaan tugas utama mereka, terutama dalam merespons keadaan darurat yang membahayakan masyarakat.

Selain itu, petugas pemadam kebakaran juga menghadapi tekanan psikologis akibat kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yang timbul dari intensitas kerja tinggi, keterbatasan peralatan, jauhnya jarak antar pos, serta target waktu tanggap maksimal 15 menit sesuai Permendagri No. 114 Tahun 2018. Kelelahan emosional ini berdampak pada penurunan kinerja dan loyalitas pegawai dalam jangka Panjang. Hal ini menjadi masalah serius mengingat pemadam kebakaran merupakan profesi yang rawan stres dan berisiko tinggi secara fisik maupun psikis.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat kesenjangan antara harapan terhadap profesionalisme dan responsibilitas pemadam kebakaran, dengan berupa kenyataan beban kerja yang terus meningkat tanpa diimbangi dukungan sumber daya yang memadai. Penelitian sebelumnya banyak menyoroti pengaruh *job enlargement* dan kelelahan

emosional terhadap kepuasan kerja, namun belum ada yang mengkaji dalam konteks petugas layanan darurat seperti pemadam kebakaran.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job enlargement* dan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyediakan bahan masukan dalam penyusunan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan adaptif terhadap tantangan operasional di lapangan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mengacu pada sikap positif yang diperlihatkan oleh karyawan, yang mencerminkan perasaannya perilaku mereka terhadap pekerjaan sebagai wujud penghargaan atas tercapainya nilai-nilai yang dianggap penting dalam lingkungan kerja. (Afandi, 2018). Di sisi lain, Handoko menggambarkan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif dirasakan oleh seorang karyawan ketika pekerjaannya terpenuhi sesuai dengan harapan (Handoko, 2016). Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang merefleksikan sejauh mana karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Adapun 4 indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Afandi, 2018): 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Mutu pengawasan, 4) Rekan kerja

### ***Job Enlargement***

*Job enlargement* atau perluasan pekerjaan merupakan penambahan tugas atau pekerjaan kepada seorang karyawan pada posisi yang sama guna memperluas variasi tugasnya mengurangi kebosanan dalam pekerjaan. Konsep ini dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seperti yang dijelaskan dalam hierarki kebutuhan Maslow. Perluasan tugas ini memberikan rasa aman dalam pekerjaan dan membantu mengurangi kejenuhan (Alias et al., 2024). Namun, jika beban kerja yang ditambahkan menjadi terlalu berlebihan, hal ini dapat mengurangi interaksi sosial di tempat kerja, yang secara keseluruhan pada akhirnya memberi dampak negatif pada motivasi dan kepuasan kerja (Alias et al., 2024). Adapun indikator dari *job enlargement* menurut Herzberg dalam Lukiana (2021) adalah sebagai berikut 1 : 1) Variasi pekerjaan (*job variety*), 2) perluasan otonomi kerja (*autonomy enlargement*), 3) Signifikansi perubahan kerja (*Job Change Significance*).

### **Kelelahan Emosional**

*Learning theory* menjelaskan bahwa kelelahan emosional muncul ketika individu merasa penghargaan yang diterima tidak sebanding dengan usaha, hasil, atau pencapaian yang telah dicapai. Kelelahan emosional bukan bagian dari tanda atau gejala adanya tekanan kerja, melainkan akibat dari tekanan kerja yang tidak terkendali dan dapat berkembang menjadi kondisi serius. Oleh karena itu, kelelahan emosional dapat dipahami sebagai respons terhadap lingkungan kerja yang penuh tekanan. Menurut Houkers dalam Sundah et al., (2024) Adapun indikator dari kelelahan emosional adalah: 1) Beban Kerja (*work load*), Tekanan Waktu (*time pressure*), 3) Stress karena peran.

## Hipotesis Penelitian

### Pengaruh *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja

*Job enlargement* memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena memberikan variasi tugas yang lebih luas sehingga menciptakan rasa dihargai serta membuka peluang untuk pengembangan keterampilan baru (Lukiana, 2021). Peningkatan variasi ini diharapkan mampu mendorong motivasi dan produktivitas kerja. Meskipun demikian, penerapan *job enlargement* yang tidak terkelola dengan baik justru dapat menimbulkan dampak negatif, terutama jika beban kerja tambahan tidak sejalan dengan kapasitas atau konteks pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nadira dan Wardani (2023) pada perusahaan jasa PT Mayaksa Mugi Mulia menunjukkan bahwa *job enlargement* memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam studi Hidayat (2021) terhadap pegawai kantor kelurahan di Kapuas Hulu, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara penerapan *job enlargement* dan kepuasan kerja. Namun, penting untuk dicatat bahwa objek dalam kedua penelitian tersebut tidak berada dalam lingkungan kerja berisiko tinggi seperti petugas pemadam kebakaran. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dengan wawasan baru melalui pendekatan konteks yang berbeda, yakni pada profesi dengan tingkat risiko tinggi, sehingga hasilnya dapat memperluas pemahaman terhadap dinamika *job enlargement* dalam kondisi kerja yang lebih kompleks.

**H1 : *Job Enlargement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

### Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo

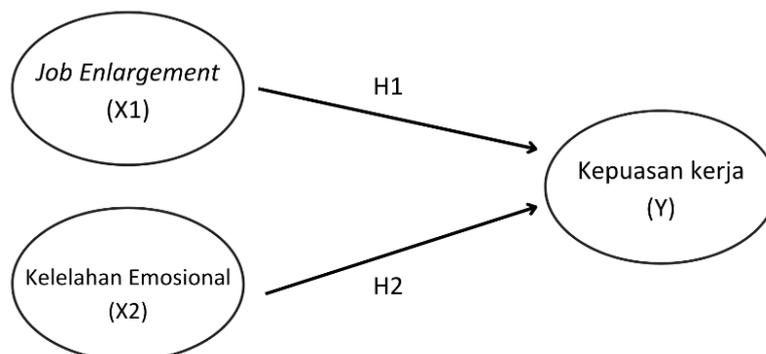
#### Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Hidayat (2021) dan Ahmad (2024) menemukan bahwa kelelahan emosional memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu dan pegawai PLTG MPP Tarahan Lampung. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kelelahan emosional yang dialami karyawan semakin tinggi, semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja mereka. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh teori yang diusulkan oleh Pines dan Aronson (2011), yang menyebutkan bahwa kelelahan emosional dapat menimbulkan perasaan tidak berdaya, depresi, serta hilangnya motivasi dalam bekerja. Akibatnya, individu yang mengalami kelelahan emosional cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak buruk terhadap produktivitas serta kesejahteraan kerja secara keseluruhan.

**H2 : Kelelahan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan**

### Kerja Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo

#### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

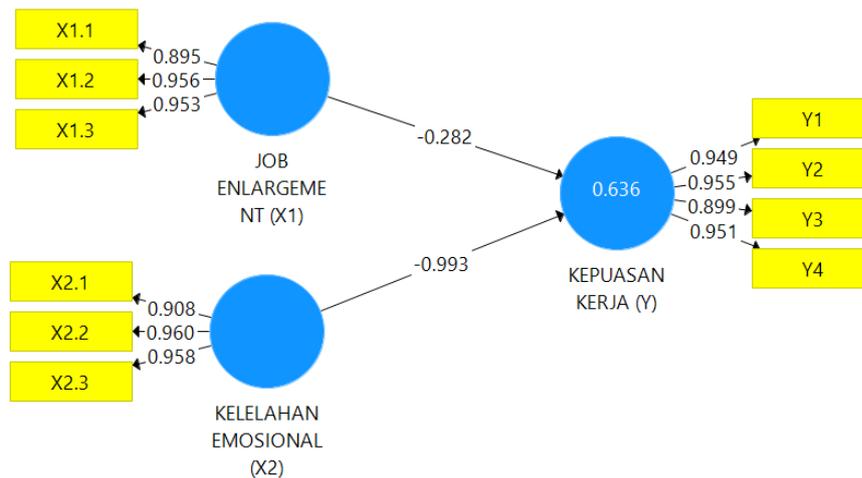
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mendistribusikan kuesioner dalam bentuk *Google Form*. Data yang sudah dihimpun kemudian diolah dengan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) dan memanfaatkan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) melalui pemanfaatan perangkat lunak SmartPLS 3.0 agar kemudian hipotesis dapat diuji. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan pertimbangan akademis dan praktis yang menghasilkan sebanyak 42 petugas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Outer Model

Pengujian outer model dilaksanakan untuk mengidentifikasi hubungan spesifik antara variabel laten dan indikatornya. Proses ini mencakup pengujian validitas, reliabilitas, serta multikolinearitas.



Gambar 2. Outer Model

### Analisis Outer Model

#### Convergen Validity

*Convergent validity* diuji menggunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Sebuah indikator dikatakan memiliki *convergent validity* yang baik jika nilai *outer loading*-nya  $>0,7$ . Nilai *outer loading* dari setiap indikator pada variabel yang diteliti disajikan di bawah ini.

Tabel 1. Outer Loadings

	JOB ENLARGEMENT	KELELAHAN EMOSIONAL	KEPUASAN KERJA	Keterangan
X1.1	0,896			Valid
X1.2	0,956			Valid
X1.3	0,953			Valid
X2.1		0,908		Valid
X2.2		0,960		Valid
X2.3		0,958		Valid
Y.1			0,949	Valid
Y.2			0,955	Valid
Y.3			0,899	Valid
Y.4			0,951	Valid

Sumber: hasil olah data peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel di atas, validitas indikator diukur berdasarkan nilai *factor loading*. Suatu indikator dinyatakan valid ketika nilai faktor loading-nya  $>0,70$  yang merupakan nilai ambang pada tingkat signifikansi. Faktor loading merepresentasikan tingkat korelasi antara indikator dengan konstruk yang diukurnya, di mana nilai yang lebih tinggi menandakan validitas indikator yang bersangkutan lebih baik.

Hasil pengujian pada tabel *outer loading* memperlihatkan bahwa semua indikator reflektif yang digunakan pada pengukuran variabel *Job Enlargement* (X1), Kelelahan Emosional (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *factor loading* (original sample) memiliki nilai di atas 0,70. Oleh karena itu, semua indikator tersebut memenuhi kriteria *convergent validity* dan menunjukkan validitas konstruk yang memadai.

### **Discriminant Validity**

Validitas diskriminan dapat tercermin melalui nilai AVE (*Average Variance Extracted*), di mana nilai AVE  $> 0,5$  menunjukkan bahwa konstruk telah memenuhi validitas konvergen. Berikut merupakan nilai AVE untuk setiap variabel pada penelitian ini:

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
<b>JOB ENLARGEMENT</b>	0,875	Valid
<b>KELELAHAN EMOSIONAL</b>	0,888	Valid
<b>KEPUASAN KERJA</b>	0,882	Valid

Sumber: hasil olah data peneliti, 2025

Hasil pengujian menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) memperlihatkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini mempunyai tingkat validitas yang cukup. Variabel Perluasan Kerja (X1) mempunyai nilai AVE sejumlah 0,875, variabel Kelelahan Emosional (X2) sejumlah 0,888, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sejumlah 0,882. Setiap nilai melebihi ambang batas minimum 0,5, yang merupakan standar validitas konstruksi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini menunjukkan validitas konvergen yang baik.

### **Composite Reliability**

*Composite reliability* merupakan ukuran reliabilitas konstruk yang menggunakan metode *composite reliability* untuk mengevaluasi reliabilitas setiap indikator pada sebuah variabel. Nilai *composite reliability* setiap variabel pada penelitian ini harus lebih besar dari 0,7. Nilai *composite reliability* setiap variabel dianggap memenuhi kriteria *composite reliability*. Nilai *composite reliability* setiap variabel ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
<b>JOB ENLARGEMENT</b>	0,954	0,928	Reliabel
<b>KELELAHAN EMOSIONAL</b>	0,960	0,937	Reliabel
<b>KEPUASAN KERJA</b>	0,967	0,955	Reliabel

Sumber: hasil olah data peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *Composite Reliability*, variable *Job Enlargement* (X1) memperoleh nilai 0,954, variable Kelelahan Emosional (X2) sejumlah 0,960, dan variable Kepuasan Kerja (Y) sejumlah 0,967. Ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite*

Reliability (CR) di atas 0,70, yang menandakan bahwa semua variabel pada penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel juga di atas 0,70, sehingga memperkuat bukti reliabilitas instrumen penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. R-square

	<i>R-square</i>
<b>KEPUASAN KERJA</b>	0,636

Sumber: hasil olah data peneliti, 2025

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sejumlah 0,636 menandakan bahwa model pada penelitian ini mampu menjelaskan 63,6% variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya, variabel independen *Job Enlargement* (X1) dan Kelelahan Emosional (X2) memberikan kontribusi yang cukup signifikan untuk menjelaskan atau memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Adapun sisanya sejumlah 36,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model yang digunakan pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Untuk mengevaluasi pengaruh langsung, hipotesis penelitian ini diuji dengan tabel nilai *path coefficients*. Untuk mendapatkan nilai t-statistic, p-value, dan nilai sampel awal, proses bootstrapping digunakan untuk melakukan uji path coefficient. Adanya pengaruh langsung yang signifikan antar variabel diperlihatkan melalui nilai p-value di bawah 0,05. Pengaruh antar variabel pada penelitian ini dinyatakan signifikan jika nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian hipotesis dijalankan pada perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0. Nilai coefficient jalur hasil tes adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Job Enlargement -&gt; Kepuasan Kerja</b>	-0,282	-0,278	0,141	2,006	0,045
<b>Kelelahan Emosional -&gt; Kepuasan Kerja</b>	-0,993	-1,003	0,111	8,935	0,000

Sumber: hasil olah data peneliti, 2025

Dari hasil regresi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyebutkan bahwa:

**H1:** *Job Enlargement* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja, dapat diterima dengan nilai *path coefficients* sejumlah -0,282, dan nilai T *statistics* 2,006 > 1,96 (nilai T-tabel dari  $Z_{\alpha} = 0,05$ ), atau P *Value* sejumlah 0,045 < 0,05, dengan hasil signifikan (negatif)

**H2:** Kelelahan Emosional berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dapat diterima dengan nilai *path coefficients* sejumlah -0,993, dan nilai T-statistic sejumlah 8,935 > 1,96 (nilai T-tabel dari  $Z_{\alpha} = 0,05$ ) atau P-Value 0,000 < 0,05 dengan hasil signifikan (negatif).

## PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis sejauh mana *job enlargement* serta kelelahan emosional berdampak pada kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Sidoarjo. Data penelitian dikumpulkan dengan total 42 petugas pemadam kebakaran sebagai sampel melalui kuesioner. Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui Smart PLS 3.0 dengan hasil sebagai berikut:

### 1. Pengaruh *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja

*Job enlargement* didefinisikan dengan penambahan atau perluasan tugas dan tanggung jawab kepada petugas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo dengan posisi yang sama atau secara horizontal. Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan *job enlargement* pada pemadam kebakaran berkontribusi pada penurunan tingkat kepuasan petugas. Artinya semakin luas cakupan tugas yang diberikan kepada petugas, maka semakin menurun pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Penerapan *job enlargement* pada pekerjaan yang memiliki profil resiko yang tinggi seperti pemadam kebakaran justru dapat berdampak negatif. Tugas-tugas tambahan yang tidak berkaitan langsung dengan fungsi utama mereka dalam menghadapi keadaan darurat justru menambah beban kerja secara psikologis maupun fisik sehingga berpotensi mengurangi kesiapsiagaan dalam menjalankan tugas pokok. Penemuan ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan Muktafia dan Suryani (2024), dimana *job enlargement* yang terdapat di perusahaan justru berkontribusi terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Kelelahan emosional merujuk pada respons emosional negatif yang timbul pada lingkungan kerja saat individu menghadapi stres yang berkelanjutan. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi yang dialami oleh petugas berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Temuan ini mencerminkan bahwa kondisi emosional yang tidak stabil atau kelelahan yang berlarut-larut dapat menurunkan semangat kerja dan kepuasan dalam menjalankan tugas. Hal ini disebabkan oleh tekanan waktu (*time pressure*) dan waktu yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya dalam jangka waktu yang ditetapkan (*deadline*). Kondisi tersebut juga didukung oleh terbatasnya jumlah pos dan sarana prasarana pemadam kebakaran yang tersedia. Temuan ini sejalan dengan Hidayat (2021) yang juga menemukan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh *Job Enlargement* dan Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Petugas Pemadam Kebakaran di Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan melalui *path analysis*, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job enlargement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo.
2. Kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

## Saran

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

1. Disarankan agar Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo membatasi penugasan tambahan hanya pada kegiatan yang relevan dengan kesiapsiagaan dan keselamatan kerja, serta meminimalkan keterlibatan dalam tugas-tugas non-darurat seperti pekerjaan administratif atau aktivitas yang tidak berkaitan langsung dengan kondisi darurat. Kebijakan ini dapat diimplementasikan melalui pembaruan regulasi terkait tugas pokok dan fungsi petugas pemadam kebakaran. Selain itu, perlu adanya koordinasi dengan instansi lain untuk memastikan pelaksanaan tugas sesuai dengan kewenangan masing-masing lembaga. Mengingat pelatihan bagi petugas masih terbatas dan tidak dilakukan secara berkala, diharapkan lembaga yang menaungi dapat menyelenggarakan pelatihan secara lebih berkala dan memberikan pelatihan lintas disiplin seperti pertolongan medis dasar. Hal ini penting agar petugas memiliki kompetensi yang memadai saat menghadapi situasi darurat. Di samping itu, keterlibatan relawan juga dapat dimaksimalkan untuk mendukung upaya edukasi masyarakat secara lebih luas dan merata.
2. Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo diharapkan untuk melakukan pemerataan distribusi personel di setiap pos wilayah agar beban kerja lebih seimbang. Upaya ini dapat didukung melalui proses rekrutmen tambahan guna mencukupi kebutuhan jumlah petugas secara merata. Selain aspek sumber daya manusia, evaluasi terhadap kelengkapan peralatan serta ketersediaan alat cadangan di setiap pos juga perlu menjadi perhatian. Penting bagi instansi yang menaungi untuk memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis petugas. Hal ini dapat diwujudkan melalui program pendampingan berupa evaluasi psikologis, manajemen stres, dan layanan konseling guna menjaga stabilitas mental, produktivitas, serta mencegah penurunan kualitas pelayanan di lapangan. Mengingat indikator yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja adalah tekanan waktu (*time pressure*), maka pimpinan pemadam kebakaran dapat mengusulkan penambahan jumlah pos serta intensifikasi pelatihan guna mendukung kelancaran mobilitas menuju lokasi kejadian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. (Cet. I). Zanafa Publishing.
- Ahmad, F. R. (2025). *Pengaruh Kelelahan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Di Pltg Mpp Tarahan Lampung Dalam Perspektif Bisnis Islam (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung)*.
- Alias, N. E., Othman, R., Koe, W.-L., Krishnan, R., & Romaiha, N. R. (2024). The Impact Of Job Design Factors On Job Satisfaction: A Study Of Job Rotation, Enlargement, And Enrichment In The Malaysian Public Sector. *Information Management And Business Review*, 16(4s), 251–265.
- Amin, M. A. B. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sman 19 Surabaya (Doctoral Dissertation, Upn Veteran Jawa Timur)*.

- Arisuciningtyas, V. M. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Job Enrichment Dan Job Enlargement Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Lpp Hotel Grup Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia. Bpfe
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan Keenam Belas. Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Pt, Bumi Aksa, Jakarta
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yun Kargo Indonesia. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(4), 2150-2160.
- Kemendagri. (2018). Permendagri 114 Tahun 2018 Tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar Pada Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/Kota.
- Lukiana, O., Darna, N., & Muhidin, A. (2021). Pengaruh Job Rotation Dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). Business Management And Entrepreneurship Journal, 2(4), 103-114.
- Nadira, F., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Job Enlargement, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pt. Mayaksa Mugi Mulia. Journal Of Accounting, Management And Islamic Economics, 1(2), 577-590.
- Yahya, B. & Irbayuni, S. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang. Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J. 5, 2860–2871 (2023).
- Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan Keenam Belas. Pt. Bumi Aksara. (2017).
- Pines Dan Aronson. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta :Balai Pustaka.
- Safrida, S., Supriadi, S., Nasution, I., & Fahmi, N. A. (2019). Variabel Anteseden Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Di Smp Negeri 2 Medan. Jurnal Development, 3(12), 12-25. Fakultas Ekonomi Uisu.
- Sihaloho, C. N., & Indawati, N. (2021). Peran Mediasi Emotional Exhaustion Pada Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Di Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 228-240. Universitas Negeri Surabaya.
- Sundah, N. S. Y., Pandowo, M. H. C., & Lintong, D. C. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kelelahan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.

Bpr Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 226-236.

Yahya, B., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Mekar Abadi Sentosa Jombang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(5), 2860-2871.

Yusof, M. A. M., Zainudin, M. Z., Rawi, A. H. M., & Isa, M. F. M. (2023). Impact Of Job Rotation On Employee Performance Through Job Satisfaction In The Public Civil Service Melaka. *Journal Of Human Capital Development (Jhcd)*, 16(1), 1-11.