

PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DALAM MEMBENTUK *CAREER CALLING* PADA PEMADAM KEBAKARAN

Mutiara Salsabiil¹, Dwi Hurriyati²

^{1,2}Universitas Bina Darma, Indonesia

Email : mutiarasalsabiil12@gmail.com

Article Info

Submit:

9 Agustus 2024

Revised:

17 September 2024

Published:

31 Maret 2025

Kata Kunci:

Panggilan Karir;

Pemadam Kebakaran;

Persepsi Dukungan

Organisasi

Keyword:

*Carer calling; Firefighter,
Perceived Organizational
Support.*

Abstrak

Petugas pemadam kebakaran berperan penting dalam pemadaman api dan penyelamatan di situasi darurat, menghadapi tuntutan fisik, emosional, dan risiko tinggi. International Labour Organization mengidentifikasi empat risiko utama dalam profesi ini, termasuk bahaya fisik, kimia, dan risiko jatuh. Beberapa profesi, seperti guru, tentara, tenaga kesehatan, dan pekerja sosial, sering melihat pekerjaan mereka sebagai panggilan hidup (*Career Calling*), didorong oleh kecintaan terhadap profesi, bukan sekadar imbalan finansial. *Career Calling* berkaitan erat dengan dukungan organisasi dalam membantu pekerja mencapai tujuan mereka. Penelitian ini menganalisis hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) dan *Career Calling* pada petugas pemadam kebakaran. Dengan 146 partisipan di Palembang, studi ini menggunakan metode korelasional kuantitatif dan sampel acak. Hasil analisis menunjukkan hubungan signifikan antara dukungan organisasi dan *Career Calling* ($r = 0,942$, $p < 0,01$), dengan kontribusi 88,7%. Temuan ini dapat menjadi referensi penelitian dan pengembangan studi di bidang terkait.

Abstract

Firefighters play a crucial role in fire suppression and rescue operations during emergencies, facing high physical and emotional demands as well as significant risks. The International Labour Organization identifies four main risks in this profession, including physical hazards, chemical exposure, and fall risks. Certain professions, such as teachers, soldiers, healthcare workers, and social workers, often perceive their jobs as a calling (Career Calling), driven by passion rather than financial rewards. Career Calling is closely linked to organizational support, which helps employees achieve their goals. This study analyzes the relationship between Perceived Organizational Support and Career Calling among firefighters. With 146 participants in Palembang, the study employs a quantitative correlational method and random sampling. The analysis reveals a significant relationship between organizational support and Career Calling ($r = 0.942$, $p < 0.01$), with a contribution of 88.7%. These findings are expected to serve as a reference for future research and contribute to the development of related studies.

PENDAHULUAN

Tragedi yang melibatkan kebakaran adalah masalah kesehatan masyarakat yang umum dan menakutkan. Karena tidak ada yang bisa memprediksi kapan, di mana, atau berapa banyak kebakaran yang akan terjadi, ini adalah salah satu bencana alam yang paling dahsyat. Pembakaran bahan bakar, oksigen, dan panas bergabung membentuk peristiwa oksidasi yang dikenal sebagai api, yang dapat mengakibatkan kerusakan parah atau bahkan kematian. Terlatih secara profesional dan ditugaskan untuk memadamkan api dan melakukan operasi penyelamatan (baik yang berhubungan dengan kebakaran maupun lainnya), petugas pemadam kebakaran adalah sumber daya yang tak ternilai di setiap komunitas . (Aryandha, 2020). Pemadam kebakaran dituntut untuk siap fisik dan mental dan sangat menantang serta beresiko tinggi. Selain itu, pemadam kebakaran juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Pemadam kebakaran merupakan salah satu pekerjaan dengan resiko tinggi (Shafwani et al., n.d.). *International Labour Organization* mengungkapkan 4 resiko yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran yaitu *physical hazard*, *biological hazard*, *chemical hazard* dan *accident hazard* (Budiarsih, 2021). Resiko ini juga dirasakan dan dialami oleh pemadam kebakaran Kota Palembang.

Bahaya fisik (*physical hazard*) mencakup risiko seperti tertimpa material yang jatuh dari atas, bangunan yang runtuh karena penurunan kekuatan struktural akibat api, luka bakar, terjebak di dalam gedung, ledakan bahan peledak, tersandung atau terjatuh karena benda asing di lantai gedung, kecelakaan di jalan menuju lokasi kejadian, serta terkena panas dari pembakaran atau terlempar akibat hempasan api. Luka bakar merupakan bahaya paling umum yang dialami petugas, sering terjadi akibat kontak langsung dengan panas atau api. Bahaya kimia (*chemical hazard*) bagi petugas pemadam termasuk paparan asap dari api, kekurangan oksigen di dalam bangunan, serta menghirup abu hasil pembakaran; paparan asap adalah bahaya kimia yang paling sering terjadi. Bahaya listrik jarang terjadi karena sebelum pemadaman, komandan pleton biasanya berkoordinasi dengan PLN untuk mematikan aliran listrik. Bahaya mekanik (*accident hazard*) melibatkan risiko seperti terkena ujung selang, getaran selang, beban berat selang yang harus dibawa, serta luka ringan atau memar akibat pengoperasian kran dan kontak dengan selang; beban berat selang adalah bahaya mekanik yang paling sering dialami. Bahaya jatuh dari ketinggian juga sering terjadi, terutama ketika petugas memadamkan api dari atas bangunan atau menggunakan tangga untuk pemadaman dari ketinggian (Afriyanti & Nusa Sungai Penuh, 2023)

Pemadam kebakaran merupakan salah satu profesi pekerja sosial (Lisnawati et al., 2018). Pekerjaan sosial adalah profesi yang berfokus pada upaya membantu individu, kelompok, atau masyarakat untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuan mereka dalam berfungsi secara sosial. Selain itu, pekerjaan sosial juga berkontribusi dalam menciptakan kondisi sosial yang mendukung berbagai tujuan, seperti menyediakan layanan yang dibutuhkan, memberikan konseling dan terapi kepada individu, keluarga, dan kelompok, serta mendukung komunitas atau kelompok dalam mengelola atau memperbaiki layanan sosial dan Kesehatan (Simanullang et al., 2023). Pemadam kebakaran sebagai pekerja sosial adalah salah satu jenis profesi yang berisiko tinggi, namun juga mulia karena mereka berkontribusi positif dalam menyelamatkan nyawa dan harta benda dari bahaya kebakaran dan bencana. Menurut Peng, dkk (2020) karyawan dari berbagai pekerjaan termasuk guru, tentara, tenaga kesehatan/dokter dan pekerja sosial memandang karir mereka sebagai sebuah panggilan (*Carer calling*) dan proporsi panggilan karir (*Carer calling*) lebih tinggi di kalangan mereka dibandingkan kelompok lain karena mereka mengambil bagian dalam pekerjaan ini karena rasa cinta yang mendalam dan bukan imbalan yang besar (Peng et al., 2020).

Dalam konteks pekerjaan sosial, Wrzesniewski, dkk (2015) menjelaskan *Carer calling* atau

panggilan profesional seseorang sebagai perspektifnya sendiri terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, mereka yang melihat pekerjaan mereka sebagai panggilan memiliki keyakinan bahwa pekerjaan mereka memiliki kekuatan untuk meningkatkan masyarakat atau dapat membantu mereka dan orang lain di sekitar mereka, dan bahwa fokus mereka harus tepat pada tugas yang ada (Aryandha, 2020). Sebagai pendekatan psikologis seseorang terhadap jenis pekerjaan tertentu, panggilan karir (*Carer calling*) ditandai dengan panggilan atau kekuatan panduan yang transenden, keselarasan karir mereka dengan makna dan tujuan hidup yang lebih luas, dan niat untuk mencapai tujuan hidup dan membantu orang lain atau memajukan kebaikan yang lebih besar melalui karir mereka (Li et al., 2023). Kata ini menggambarkan seorang petugas pemadam kebakaran yang pekerjaannya mereka anggap sebagai panggilan, seseorang yang merasa pekerjaannya akan berdampak positif bagi masyarakat atau yang melihat profesinya sebagai cara untuk memperbaiki diri dan dunia di sekitarnya (Aulia & Adiono, 2021). *Carer calling* adalah pemahaman individu terhadap panggilan batin mereka dalam pekerjaan sosial yang berguna bagi lingkungan sosialnya (masyarakat) (Wardani & Sawitri, 2015).

Carer calling menekankan pentingnya menciptakan pekerjaan sosial yang memiliki makna dan memberikan manfaat bagi lingkungan sosial. Konsep *Carer calling*, atau panggilan karir, merujuk pada keyakinan mendalam individu bahwa pekerjaan mereka memiliki arti khusus dan sejalan dengan panggilan batin mereka (Wardani & Sawitri, 2015). Istilah ini menggambarkan bagaimana petugas pemadam kebakaran menganggap pekerjaan mereka sebagai panggilan karir yang memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi positif bagi lingkungan sosial atau melayani diri sendiri dan masyarakat melalui profesi mereka (Aulia & Adiono, 2021). Proses orientasi karier, yang mencakup pertimbangan minat, kapasitas, nilai, serta eksplorasi dan kristalisasi, memainkan peran penting dalam menentukan arah dan tujuan karier di masa depan (Putri, 2019). Penelitian oleh Vianello dkk. (2020) menunjukkan bahwa perkembangan panggilan karir dipengaruhi oleh sejauh mana individu terlibat dalam pekerjaan mereka; semakin banyak pengalaman panggilan yang diperoleh dalam dua tahun pertama, semakin banyak pula panggilan tersebut dijalani pada tahun ketiga karier individu (Vianello et al., 2020).

Praskova, dkk (2015) menyatakan bahwa *Carer calling* meliputi 3 dimensi yakni: (1) makna pribadi (*personal meaning*), merupakan dimensi yang mengakui bahwa pilihan karir seseorang sesuai dengan nilai personal dan identitas individu yang artinya mengakui pilihan karir sebagai suatu kesesuaian dengan nilai-nilai dan identitas pribadi seseorang (yaitu, penting bagi diri sendiri, secara intrinsik bermanfaat dan menghasilkan kepuasan), (2) makna berorientasi lain (*other oriented meaning*), mencakup dimensi yang berkaitan dan berhubungan dengan kegiatan menolong dan bersifat perilaku altruistik (yaitu, keterlibatan dalam tujuan yang penting secara sosial, memberikan kontribusi kepada masyarakat, dan rasa puas karena membantu orang lain), (3) keterlibatan aktif (*active engagement*), yang mencerminkan orientasi tindakan dalam mengejar panggilan karir (yaitu, meningkatkan kompetensi, memiliki kepuasan dan kenikmatan, didorong oleh dorongan batin, tujuan atau gairah).

Rhoades & Eisenberger (2020) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* meliputi 4 dimensi yakni: (1) keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan di lingkungan kerja. Ciri-ciri keadilan prosedural seperti transparansi dan konsistensi dalam pengambilan keputusan, ketidakberpihakan, dan masukan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dengan mudah mempengaruhi penilaian keadilan prosedural dan oleh karena itu dapat digunakan untuk mempromosikan *Perceived Organizational Support* (2) dukungan atasan yaitu keterlibatan atasan/pimpinan dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karena atasan bertindak sebagai wakil dalam organisasi. Sebagai perwakilan penting organisasi, supervisor dapat meningkatkan *Perceived Organizational Support* dengan berbagi penghargaan dengan organisasi

atas perlakuan yang baik terhadap bawahan. Dengan demikian, organisasi dapat melatih supervisor dan manajer untuk memberikan penghargaan publik kepada organisasi, serta diri mereka sendiri, atas perlakuan yang baik terhadap karyawan. (3) penghargaan yaitu sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, (4) kondisi kerja organisasi yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja karyawan tersebut (Eisenberger et al., 2020)

Cardador, dkk (Dik & Duffy, 2012b) *Carer calling* dalam kaitannya dengan sejauh mana organisasi berperan penting dalam mencapai tujuan pekerja. Lingkungan kerja yang supportif merupakan kunci dalam membentuk kemampuan mereka untuk mewujudkan *Carer calling* tersebut. Secara khusus, pekerja dewasa yang merasakan *Carer calling* akan merasa lebih mampu mewujudkan *Carer calling* tersebut jika mereka merasa didukung oleh organisasinya. Bukti lebih lanjut dari penelitian mendukung hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan panggilan karir (Duffy et al., 2018), *Perceived Organizational Support* berperan penting dalam *Carer calling*, individu dapat memiliki *Carer calling* karena bekerja pada organisasi yang mendukung.

Menurut Eisenberger dkk. (2020), "Dukungan Organisasi yang Dirasakan" mengacu pada keyakinan pekerja tentang bagaimana majikan mereka menghargai masukan mereka, seberapa tersedia mereka untuk menjawab pertanyaan, dan seberapa peduli mereka terhadap kesejahteraan mereka. Ini juga mencakup seberapa bersedia pemberi kerja untuk membantu pekerja dengan tugas dan kebutuhan sosial dan emosional mereka (Eisenberger et al., 2020). Teori dukungan organisasi dan konstruk dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) dikembangkan oleh Eisenberger dan rekan penelitiannya menggunakan teori pertukaran sosial. Ketika pekerja merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan kesejahteraan mereka diperhitungkan sepenuhnya oleh majikan mereka, ini disebut "dukungan organisasi yang dirasakan." (Maan et al., 2020). Rhoades menjelaskan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dipengaruhi oleh bentuk-bentuk dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan (Suri N, 2021). Robbins & Judge (2017) menggambarkan gagasan dukungan organisasi sebagai sejauh mana pekerja percaya bahwa majikan mereka menghargai pekerjaan mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Agustian & Fitria, 2020). Mengingat fenomena yang sedang diselidiki, penulis artikel ini ingin mempelajari lebih lanjut tentang kebijakan Pemadam Kebakaran Kota Palembang tentang hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan panggilan karir.

Penelitian ini juga didukung oleh angket awal dengan pertanyaan terbuka, yang disebarkan pada 28–31 Maret 2024 kepada 50 petugas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Angket ini mengacu pada tiga dimensi Career Calling menurut Praskova dkk. (2015), yaitu: 1) **Makna Pribadi (Personal Meaning)** yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan sesuai dengan nilai dan identitas pribadi. Hasilnya, 94% petugas merasa profesi mereka memiliki makna dalam hidup, 94% menganggapnya bermanfaat, dan 92% merasa puas dengan pekerjaannya, 2) **Makna Berorientasi Sosial (Other Oriented Meaning)** yang berkaitan dengan kontribusi sosial dan perilaku altruistik. Sebanyak 88% petugas terlibat dalam pekerjaan dengan tujuan sosial, 98% merasa berkontribusi kepada masyarakat, dan 96% puas karena dapat membantu orang lain, 3) **Keterlibatan Aktif (Active Engagement)** – Mencerminkan komitmen dalam menjalani karier. Sebanyak 84% petugas terus meningkatkan kompetensi, 90% merasa puas dengan jalur kariernya, 96% berharap terus bermanfaat bagi orang lain, dan 92% merasa bersemangat dalam pekerjaannya. Secara keseluruhan, hasil angket menunjukkan bahwa petugas pemadam kebakaran memiliki tingkat *Career Calling* yang cukup tinggi, baik dalam aspek makna pribadi, kontribusi sosial, maupun keterlibatan aktif dalam profesinya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara *Perceived organizational support* dengan *Career Calling* pada Pemadam Kebakaran. Penelitian ini

memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi serta Ilmu Psikologi Sosial.

METODE

Dengan 146 petugas pemadam kebakaran dari kota Palembang sebagai subjeknya, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif korelasional. Para peserta dalam penelitian ini memenuhi kriteria sebagai berikut: mereka adalah petugas pemadam kebakaran, mereka berusia antara 30 dan 50 tahun, dan mereka semua telah bekerja setidaknya selama tiga tahun. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan alat ukur berupa skala psikologis terkait variable penelitian, yaitu skala variabel *career calling* dan skala variabel *perceived organizational support*. Skala yang peneliti gunakan pada variable *Career Calling* merupakan skala yang telah dimodifikasi peneliti dengan menggunakan acuan dari peneliti terdahulu. Skala ini disusun dengan menggunakan acuan aspek-aspek pada variabel *Career Calling* dengan berlandaskan teori yang dikemukakan oleh Dik, dkk (2012) mengkonsepkan bahwa panggilan terdiri dari tiga aspek, yaitu panggilan transenden (*transcendent summons*), pekerjaan yang bertujuan (*purposeful work*), dan orientasi prososial (*prosocial orientation*). Skala yang peneliti gunakan pada variabel *Perceived Organizational Support* merupakan skala yang telah dimodifikasi peneliti dengan menggunakan acuan dari peneliti terdahulu. Skala ini disusun dengan menggunakan acuan aspek-aspek pada variabel *Perceived Organizational Support* dengan berlandaskan teori yang dikemukakan oleh Rhoades dan Esienberger (2020) yakni penghargaan pada kontribusi karyawan serta perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Berdasarkan data yang sudah diperoleh melalui uji coba alat ukur sebelumnya, maka proses selanjutnya adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur. Proses pengujian ini dilakukan menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 25 for windows. Dalam penelitian ini, para peneliti menggunakan strategi *probability sampling* berdasarkan metode purposive random sampling. Penjelasan dikeluarkan kepada petugas pemadam kebakaran dengan karakteristik sampel yang tepat, kemudian dilakukan metode pengumpulan data. Para peneliti mengembangkan skala untuk mengukur panggilan karir berdasarkan komponennya. Skala ini didasarkan pada gagasan yang dikemukakan oleh Dik dkk. (2012), yang mengkonseptualisasikan panggilan tersebut terdiri dari tiga bagian: panggilan transenden, kerja bermakna, dan orientasi prososial. Dibangun dengan 67 komponen, skala ini memiliki indeks perbedaan item mulai dari 0,354 hingga 0,932 dan nilai panggilan karir Cronbach alpha 0,982. Pada saat yang sama, skala dukungan organisasi yang dirasakan oleh para peneliti mengacu pada komponen variabel Dukungan Organisasi yang Dirasakan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rhoades dan Esienberger (2020), khususnya, pengakuan atas kontribusi karyawan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Ukuran keterlibatan di tempat kerja memiliki 67 item dan alpha Cronbach sebesar 0,979. Indeks perbedaan item berkisar antara 0,345 hingga 0,887.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peneliti mengambil data dalam bentuk numerik dan menganalisisnya secara statistik; ini adalah contoh metodologi penelitian kuantitatif. Para peneliti mengumpulkan data mereka dengan melakukan survei yang mengukur panggilan karir dan dukungan organisasi yang dirasakan. Salah satu ujung skala ini terdiri dari pernyataan yang mendukung (positif) sedangkan ujung lainnya berisi pernyataan yang kritis (negatif). Ada lima kemungkinan jawaban dalam skala ini: SS (Sangat Setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju). Ada skor unik untuk setiap reaksi positif atau negatif, tergantung pada kategori itemnya. Secara terpadu, alternatif

penilaian berikut didistribusikan untuk pernyataan unsur-unsur yang mendukung positif:

Table 1 Skor Respon Pada Skala

Alternatif Jawaban	Skor	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4
Tidak Setuju (TS)	2	3
Setuju (S)	3	2
Sangat Setuju (SS)	4	1

Peneliti mengamati dalam uji deskriptif bahwa skor rata-rata data empiris kedua variabel lebih besar dari skor rata-rata data hipotetis, menunjukkan bahwa skor rata-rata peserta lebih besar dari skor rata-rata alat ukur. Hasil ini ditunjukkan pada Tabel 1. :

Table 2 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Yang Diperoleh (Empirik)				Skor Yang Memungkinkan (Hipotetik)			
	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax
<i>Carer calling</i>	197,27	20,417	148	230	167,5	33,5	67	268
<i>Perceived Organizational Support</i>	199,61	20,667	150	243	167,5	33,5	67	268

Uji asumsi atau uji prekursor yang meliputi uji linearitas dan normalitas dilakukan pada data penelitian sebelum uji hipotesis (Sugiyono, 2019). Untuk mengkualifikasikan analisis data, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dasar, yang mengasumsikan normalitas dan linearitas yang dilaluinya. Data dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan memiliki distribusi yang terdistribusi normal, menurut temuan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Untuk penelitian ini, aturan praktis untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal adalah sebagai berikut: jika $p > 0,05$, maka distribusi dapat dianggap normal; sebaliknya, jika $p < 0,05$, maka distribusi dianggap tidak normal. Anda mungkin mendapatkan ringkasan hasil tes normal pada tabel di bawah ini:

Table 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	P	Keterangan
<i>Carer calling</i>	0,712	0,692	Normal
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,627	0,826	Normal

Keterangan : KS-Z : Uji *Kolmogrof Smirnov*
p : Signifikansi

Menurut tabel temuan dari uji normalitas, hasil dari kedua kumpulan data tersebut dapat diperoleh melalui penggunaan alat ukur yang dikembangkan oleh peneliti yang memiliki

distribusi normal. Karena memenuhi kriteria $p > 0,05$, maka dapat dilihat bahwa variabel yang berkaitan dengan Panggilan Karir mendapatkan nilai $P = 0,692$ ($P > 0,05$), dengan $KS-Z = 0,712$, dan variabel yang berkaitan dengan Dukungan Organisasi yang Dirasakan menerima nilai $P = 0,826$ ($P > 0,05$), dengan $KS-Z=0,827$. Akibatnya, dimungkinkan untuk menyatakan bahwa ia mengikuti distribusi normal, dan kedua variabel ini juga dianggap berdistribusi normal karena memenuhi kriteria nilai signifikansi ($P > 0,05$). Menurut temuan uji linearitas yang dilakukan pada variabel-variabel ini, ditentukan bahwa hubungan antara panggilan karir dan dukungan organisasi yang dirasakan adalah linier ($p= 0,000 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara dukungan organisasi yang dirasakan (X) dan panggilan karir (Y).

Table 4 Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	R	R^2	P	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Carer calling</i>	0.942	0.887	0.000	Sangat Signifikan

Tabel 2 mengilustrasikan hasil pengujian hipotesis, yang mendukung kesimpulan bahwa hipotesis penelitian tersebut benar. Menurut data dalam tabel, terdapat hubungan yang kuat ($R = 0,942$, dengan nilai Kuadrat R 0,887 dan nilai p 0,000, menunjukkan bahwa $p < 0,01$) antara variabel dukungan organisasi yang dirasakan dan panggilan karir. Angka ini menyiratkan bahwa di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang, terdapat korelasi yang sangat substansial antara Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Panggilan Karir. Uji regresi dasar digunakan untuk melakukan penelitian, dan temuan menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima. Variabel Dukungan Organisasi dan Panggilan Karir yang Dirasakan menyumbang 88,7% dari total kontribusi ($R^2= 0,887$), menyisakan 11,3% dampak pada variabel lain yang terkait dengan Panggilan Karir yang tidak diperiksa dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hipotesis yang telah dikemukakan terbukti dapat diterima melalui penggunaan uji hipotesis regresi sederhana, yang didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh para peneliti tentang dukungan organisasi yang dirasakan dengan panggilan karir. Jumlah subjek penelitian sebanyak 146 petugas pemadam kebakaran dari kota Palembang. Berdasarkan temuan analisis data yang tersedia saat ini, telah dibuktikan bahwa terdapat korelasi yang sangat signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan panggilan karir. Hal ini dapat diamati dengan mengkaji nilai koefisien korelasi $R = 0,942$, yang disertai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, atau dengan kata lain, $p < 0,01$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan keinginan untuk berkarir di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang.

Hasil tersebut sejalan dengan teori dari Cardador, dkk (Dik & Duffy, 2012b). *Carer calling* dalam kaitannya dengan sejauh mana organisasi berperan penting dalam mencapai tujuan pekerja. Lingkungan kerja yang *supportif* merupakan kunci dalam membentuk kemampuan mereka untuk mewujudkan *Carer calling* tersebut. Secara khusus, pekerja dewasa yang merasakan *Carer calling* akan merasa lebih mampu mewujudkan *Carer calling* tersebut jika mereka merasa didukung oleh organisasinya. Sebagai pendekatan psikologis seseorang terhadap jenis pekerjaan tertentu, panggilan karir (*Carer calling*) ditandai dengan panggilan atau kekuatan

panduan yang transenden, keselarasan karir mereka dengan makna dan tujuan hidup yang lebih luas, dan niat untuk mencapai tujuan hidup dan membantu orang lain atau memajukan kebaikan yang lebih besar melalui karir mereka (Li dkk., 2023).

Berdasarkan hasil data deskripsi yang berasal dari variabel *carer calling* menunjukkan hasil bahwa terdapat 146 pemadam kebakaran Kota Palembang yang mana 146 petugas tersebut merupakan subjek penelitian. Dari subjek tersebut, terdapat 79 petugas pemadam kebakaran atau setara dengan 54,10% yang memiliki tingkat *Carer calling* tinggi sedangkan 67 petugas pemadam kebakaran atau setara 45,90% yang memiliki tingkat *Carer calling* rendah. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata petugas pemadam kebakaran Kota Palembang memiliki *Carer calling* yang tinggi. Petugas pemadam dan penyelamatan yang memiliki *Carer calling* yang tinggi akan mewujudkan panggilan karir sebagai pengabdian yang mendalam terhadap karir dan memberikan kekuatan positif dan perspektif aktif. Petugas yang memiliki panggilan karir yang tinggi lebih fokus pada perasaan berhasil, mengabdikan pada pekerjaan yang membawa manfaat tentang hasil yang lebih positif seperti prestasi atau hubungan atasan-bawahan yang harmonis serta petugas dengan panggilan karir (*carer calling*) akan mempunyai motivasi prososial yang kuat dan akan menerima tantangan serta memiliki inisiatif untuk membantu orang lain (Peng dkk., 2020). Selain itu, individu dengan panggilan karir tingkat tinggi cenderung menunjukkan antusiasme kerja yang kuat dan kesadaran tanggung jawab dan bersedia berbagi tanggung jawab sosial bagi organisasi untuk membuat hidup mereka lebih bermakna (Kim dkk., 2017). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Liu & Xu, (2022) yang menyatakan bahwa panggilan karir yang tinggi diperoleh dari keyakinan batin yang menyoroti persepsi dan sikap individu terhadap pekerjaan, individu dengan panggilan karir yang tinggi memiliki tujuan dan makna yang kuat dan menekankan realisasi harga diri. Selain itu, individu dengan panggilan karir yang tinggi memiliki motivasi prososial yang besar dan memiliki inisiatif untuk membantu orang lain dengan menggarisbawahi peningkatan kemajuan sosial (Riyono & Sujadiyanto, 2023). Menurut Peng, dkk (2020) karyawan dari berbagai pekerjaan termasuk guru, tentara, tenaga kesehatan/dokter dan pekerja sosial memandang karir mereka sebagai sebuah panggilan (*Carer calling*) dan proporsi panggilan karir (*Carer calling*) lebih tinggi di kalangan guru, tentara, dan pekerja sosial dibandingkan kelompok lain karena mereka mengambil bagian dalam pekerjaan ini karena rasa cinta yang mendalam dan bukan imbalan yang besar.

Penelitian oleh Duffy dan Autin (2013) mengindikasikan adanya hubungan antara dukungan yang dirasakan dari organisasi (*Perceived Organizational Support*) dan panggilan karir (*carer calling*). Dukungan yang dirasakan dari organisasi sangat mempengaruhi panggilan karir, karena individu cenderung merasakan panggilan karir mereka ketika bekerja di organisasi yang memberikan dukungan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Presbitero dan Calleja (2019), yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan tingkat dukungan organisasi yang tinggi merasa mendapatkan perhatian dan bantuan yang diperlukan untuk mengejar panggilan karir mereka. Dengan kata lain, dukungan yang signifikan dari organisasi meningkatkan motivasi karyawan untuk mengejar panggilan karir mereka. Sebaliknya, jika dukungan yang dirasakan rendah, karyawan mungkin merasa kurang diperhatikan dan kurang termotivasi untuk mengejar serta mewujudkan panggilan karir mereka karena kurangnya dukungan organisasi.

Berdasarkan hasil data deskripsi yang berasal dari variabel *Perceived Organizational Support* menunjukkan hasil bahwa terdapat 146 pemadam kebakaran Kota Palembang yang mana 146 petugas tersebut merupakan subjek penelitian. Dari kelompok ini, 71 petugas pemadam kebakaran (atau 48,64 persen) melaporkan tingkat Dukungan Organisasi yang Dirasakan rendah, sementara 75 (atau 51,36 persen) memiliki tingkat yang tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang secara keseluruhan memiliki tingkat Dukungan

Organisasi yang tinggi. Hal ini disebabkan rata-rata petugas merasa bahwa keputusan mereka dibuat secara adil dan transparan, bahwa atasan dan pemimpin mereka secara aktif terlibat dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya, bahwa mereka mendapat pengakuan atas usahanya, dan bahwa lingkungan kerjanya bagus (Jro Mangku Deny Saputra et al., 2023). Ketika petugas pemadam kebakaran dan petugas penyelamat merasakan dukungan yang besar dari organisasi mereka, hal itu terlihat dari kepercayaan diri, semangat kerja, komitmen, dan hasil dari upaya individu dan tim. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2018). Ketika individu merasakan dukungan organisasi tingkat tinggi, mereka cenderung merasa dihargai. Hal ini, pada gilirannya, mendorong munculnya perasaan keanggotaan organisasi sebagai bagian penting dari identitas karyawan. Kondisi kerja menjadi lebih nyaman, dan mereka memperoleh keadilan (Chandra, 2018).

Hasil koefisien antara variabel *Perceived Organizational Support* dengan *Carer calling* menunjukkan hasil nilai $R^2 = 0,887$ atau 88,7%. Berdasarkan hasil dari sumbangan tersebut memperlihatkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (variabel bebas) dan variabel *Carer calling* (variabel terikat) telah menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki sumbangan efektif yakni 88,7% yang berarti adanya penerimaan hipotesis yang diajukan dan 11,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi *carer calling* adalah *career decision making self-efficacy* dan *personal growth* (Duffy et al., 2018). Hasil penelitian diatas didukung dengan penelitian yang dilakukan (Duan et al., 2020) Kreativitas Karyawan dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Peran Mediasi dalam Pemanggilan. Penelitian ini melihat bagaimana persepsi karyawan tentang dukungan organisasi, Panggilan Karir, dan kreativitas berhubungan satu sama lain. Secara keseluruhan, 410 pekerja dari 68 perusahaan berbeda menjadi sampel. Skala kesesuaian orang-lingkungan, kuesioner panggilan, dan survei yang mengukur persepsi dukungan organisasi digunakan untuk menilai kreativitas dalam penelitian. Persepsi tentang dukungan organisasi, semangat profesional, dan daya cipta karyawan terbukti terkait secara positif dan substansial, menurut temuan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi karyawan tentang dukungan organisasi dan rasa panggilan profesional mereka di tempat kerja.

Hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti, hasil penelitian terhadap dua variabel, lebih spesifik *Perceived Organizational Support* dan *carer calling*, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan *carer calling* yang muncul pada perilaku petugas pemadam kebakaran di Palembang. Hubungan ini terbukti ada dalam perilaku petugas pemadam kebakaran. Investigasi yang dilakukan dengan bantuan uji regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang disajikan memenuhi syarat untuk diterima. Terkait kecenderungan perilaku *carer calling* pada petugas pemadam kebakaran kota Palembang, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memainkan peran penting dalam fenomena tersebut. Oleh karena itu, tingkat dukungan organisasi yang dirasakan cukup untuk memprediksi secara akurat kecenderungan mengembangkan perilaku yang terkait dengan panggilan karir. Investigasi yang dilakukan oleh PT sesuai dengan hasil penelitian ini. (Presbitero & Teng-Calleja, 2020) yang mengemukakan ketika terdapat tingkat *Perceived Organizational Support* yang tinggi, karyawan merasa bahwa mereka diberi perhatian penuh dan bantuan untuk menerjemahkan ke dalam tindakan yang mereka anggap sebagai panggilan karir (*carer calling*) mereka di organisasi. Dengan kata lain, karyawan akan terdorong untuk mengejar panggilan karir (*carer calling*) mereka jika ada dukungan dan perhatian tingkat tinggi dari organisasi mereka. Sebaliknya ketika tingkat *Perceived Organizational Support* rendah, karyawan cenderung merasa tidak diperhatikan dan tidak mau mengejar serta mewujudkan panggilan karir (*carer calling*) mereka dalam organisasi karena kurangnya dukungan organisasi. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi petugas pemadam kebakaran sebagai bahan pembelajaran, sekaligus

menjadi referensi bagi dinas terkait dalam meningkatkan motivasi petugas dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat, serta dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan studi dengan topik serupa.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis data peneliti, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis sebelumnya yang dikemukakan oleh peneliti, bahwa terdapat hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan *career calling* di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang dalam penelitian ini, adalah valid. Berdasarkan temuan analisis data, penelitian ini berhipotesis bahwa terdapat hubungan yang baik antara dukungan organisasi yang dirasakan dan panggilan karir di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palembang. Para peneliti merekomendasikan untuk melakukan penelitian dan menggali lebih jauh kualitas topik penelitian tentang faktor-faktor panggilan karir yang tidak sering digunakan oleh para peneliti, seperti pekerja yang tidak mementingkan diri sendiri. Peneliti mungkin juga menyelidiki aspek tambahan dari panggilan karir yang belum pernah diteliti sebelumnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengalami tantangan dan hambatan saat mempersiapkan tugas akhir ini, namun berkat bantuan materi dan spiritual dari berbagai pihak, penulis akhirnya dapat menyelesaikan laporan ini dengan tepat. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih :

1. Ibu Prof. Dr. Sunda Ariana, M.Pd, M.M selaku Rektor Universitas Bina Darma Palembang.
2. Bapak Nuszep Almigo, S.Psi., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma
3. Ibu Dr. Itryah., S.Psi., M.A. selaku Kaprodi Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma
4. Ibu Dwi Hurriyati, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing
5. Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang
6. Para Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanti, A., & Nusa Sungai Penuh, S. (2023). ANALISIS RESIKO KERJA DAN UPAYA PENGENDALIAN BAHAYA PADA DINAS SATPOL PP DAN PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN KERINCI. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, Volume 6 No. 1 – Juni 2023, 8–15.
- Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 2(2), 52. <https://doi.org/10.24036/jkmw0284930>
- Almigo, N., & Tamarani, A. (2024). WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI PSYHOLOGICAL WELL-BEING PEKERJA KONSTRUKSI LAPANGAN PT BUMI NUSANTARA INDAH KABUPATEN PALI. *Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi*, 7, 2. <https://doi.org/10.56013/jcbkp.v7i2.2723>
- Aryandha, N., & Pradita. (2020). "Sendiko Dawuh Ngarso Dalem" (Studi Kasus Makna Kerja pada Abdi Dalem Punakawan di Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat). *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 3(2), 102–110. <https://doi.org/10.37112/bisman.v3i2.790>
- Aulia, A., & Adiono, J. T. (2021). Calling dan cinta pekerjaan sebagai faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja anggota Polri. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 3(2), 56. <https://doi.org/10.26555/jptp.v3i2.21893>

- Budiarsih, S. H. (2021). Kampung Tanggap Kebakaran. <https://doi.org/10.31219/osf.io/pbyvq>
- Chandra, C. (2018). ANALISIS DAMPAK PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(1), 51–55. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i1.32>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. Templeton Press.
- Duan, W., Tang, X., Li, Y., Cheng, X., & Zhang, H. (2020). Perceived Organizational Support and Employee Creativity: The Mediation Role of Calling. *Creativity Research Journal*, 32(4), 403–411. <https://doi.org/10.1080/10400419.2020.1821563>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423–439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Jro Mangku Deny Saputra, I Gede Riana, Made Surya Putra, & Ida Bagus Ketut Surya. (2023). Perceived organizational support, work engagement, and employee well-Being. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(3), 1154–1164. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.3.1925>
- Kim, H. J., Praskova, A., & Lee, K.-H. (2017). Cross-Cultural Validation of the Career Calling Scale for Korean Emerging Adults. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 434–449. <https://doi.org/10.1177/1069072716639852>
- Li, F., Jiao, R., Yin, H., & Liu, D. (2023a). A moderated mediation model of trait gratitude and career calling in Chinese undergraduates: Life meaning as mediator and moral elevation as moderator. *Current Psychology*, 42(1), 602–612. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01455-7>
- Li, F., Jiao, R., Yin, H., & Liu, D. (2023b). A moderated mediation model of trait gratitude and career calling in Chinese undergraduates: Life meaning as mediator and moral elevation as moderator. *Current Psychology*, 42(1), 602–612. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01455-7>
- Lisnawati, L., Raharjo, S. T., & Fedryansyah, M. (2018). EKSISTENSI PROFESI PEKERJAAN SOSIAL DI INDONESIA. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(3). <https://doi.org/10.24198/jppm.v2i3.13545>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: A moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 21. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Peng, J., Zhang, J., Zheng, L., Guo, H., Miao, D., & Fang, P. (2020). Career Calling and Job Satisfaction in Army Officers: A Multiple Mediating Model Analysis. *Psychological Reports*, 123(6), 2459–2478. <https://doi.org/10.1177/0033294119862990>
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2020). Employee Intention to Stay in an Organization: Examining the Role of Calling and Perceived Supervisor Support Through the Theoretical Lens of Work as Calling. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 320–336. <https://doi.org/10.1177/1069072719858389>
- Putri, S. A. P. (2019). Karir Dan Pekerjaan Di Masa Dewasa Awal Dan Dewasa Madya. 3(3).

- Riyono, B., & Sujadiyanto, R. G. (2023). The Role of Calling and Perceived Organizational Support in the Work Engagement of Private Employees during the COVID-19 Pandemic. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.22146/gamajop.80245>
- Shafwani, R., Lubis, H. S., & Salmah, U. (n.d.). GAMBARAN RISIKO PEKERJAAN PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN DI DINAS PENCEGAH PEMADAM KEBAKARAN (DP2K) KOTA MEDAN.
- Simanullang, J. O., Ritonga, F. U., Siregar, H., & Hutasoit, M. (2023). Praktik Intervensi Pekerja Sosial dengan Metode Groupwork melalui Terapi Bermain Kelompok terhadap Anak Korban Kekerasan (Praktik Kerja Lapangan Prodi Kesejahteraan Sosial FISIP USU). 2(4).
- Suri N, F. (2021). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESIAPAN UNTUK BERUBAH KARYAWAN. *JURNAL ISLAMIKA GRANADA*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.51849/ig.v1i1.12>
- Vianello, M., Galliani, E. M., Rosa, A. D., & Anselmi, P. (2020). The Developmental Trajectories of Calling: Predictors and Outcomes. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 128–146. <https://doi.org/10.1177/1069072719831276>
- Wardani, A. A., & Sawitri, D. R. (2015). CAREER CALLING DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA PETUGAS DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS 1 SEMARANG. 4.