

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bencana adalah peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengganggu dan mengancam kehidupan dan penghidupan masyarakat yang disebabkan oleh faktor alam atau faktor non alam maupun faktor manusia sehingga mengakibatkan timbulnya korban jiwa, kerusakan lingkungan, kerugian harta benda dan dampak psikologis (BPBK, 2024). Salah satu bencana yang kerap terjadi di tengah-tengah masyarakat yang faktornya dapat terjadi akibat faktor alam, faktor non alam maupun faktor manusia, bencana tersebut adalah bencana kebakaran.

Bencana kebakaran kerap menjadi isu yang menakutkan ditengah masyarakat. Kebakaran merupakan salah satu bencana yang dapat mengakibatkan kerugian yang sangat besar dan bencana kebakaran ini kerap terjadi ditengah-tengah permukiman warga tanpa mengenal waktu, status bahkan jarak sekalipun. Kebakaran adalah suatu peristiwa oksidasi dengan ketiga unsur (bahan bakar, oksigen, dan panas) yang berakibat menimbulkan kerugian harta benda atau cedera bahkan sampai kematian. Pemicu terjadinya kebakaran bersumber dari alam seperti kebakaran hutan oleh panas Terik ekstrim dan kebakaran bangunan oleh petir dan kebakaran bersumber dari non alam seperti kebakaran akibat meledaknya tabung gas LPG, konsleting listrik, lilun dan lain-lain (Budiarsih, 2021)

Berdasarkan data geospasial Badan Nasional Penyelamatan (BNPB), kejadian kebakaran di Indonesia sekitar 63 % disebabkan hubungan pendek arus listrik di kawasan padat penduduk, 10 % dari lampu minyak dan lilin, 5 % dari rokok, 1 % dari kompor, dan lainnya. Semakin padat jumlah pemukiman penduduk menyebabkan semakin mudahnya terjadi kebakaran. Tren kebakaran permukiman meningkat terkait dengan makin padatnya penduduk, cuaca makin kering, kemiskinan, terbatasnya hidran, penggunaan lahan dan sebagainya (BNPB, 2018).

Table 1 Kejadian Bencana Kebakaran Kota Palembang Tahun 2015-2020

Tahun	Kasus yang terjadi
2015	23 kasus
2016	15 kasus
2017	19 kasus
2018	18 kasus
2019	18 kasus
2020	9 kasus

Petugas pemadam kebakaran merupakan sumber daya manusia yang dilatih dan bertugas untuk membantu dalam memadamkan kebakaran dan melakukan penyelamatan, baik penyelamatan kebakaran dan non kebakaran (Aryandha, 2020). Petugas pemadam kebakaran dituntut untuk siap fisik dan mental. Menjadi petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan merupakan pekerjaan yang sangat menantang dan beresiko tinggi. Selain itu, petugas pemadam kebakaran juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Petugas pemadam kebakaran selalu siaga 24 jam serta layanan yang diberikan tidak dipungut biaya/gratis. Setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan setiap

individu memiliki resiko kerja mulai dari rendah sampai tinggi. Petugas pemadam kebakaran merupakan salah satu pekerjaan dengan resiko tinggi (Shafwani dkk., n.d.). *International Labour Organization* mengungkapkan 4 resiko yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran.

Bahaya fisik (*physical hazard*) meliputi tertimpa material yang terjatuh dari atas, bangunan ambrol/rubuh akibat kekuatan bangunan sudah berkurang akibat api, luka bakar, terjebak dalam gedung, ledakan dari bahan yang eksplosif, tersandung atau terjerembab benda asing di lantai di dalam gedung, kecelakaan di jalan raya menuju lokasi kejadian dan terkena hawa panas akibat hasil pembakaran dan terlempar akibat hembusan api, bahaya yang paling banyak dialami petugas adalah luka bakar yang terjadi karena berhubungan langsung dengan panas atau api. Bahaya kimia (*chemical hazard*) yang dihadapi petugas pemadam antara lain paparan asap akibat api, kurangnya oksigen ketika berada dalam bangunan, maupun menghirup abu hasil pembakaran, bahaya yang paling banyak dialami petugas adalah terkena paparan asap hasil pembakaran. Bahaya listrik jarang terjadi karena sebelum pemadaman komandan pleton berkoordinasi dengan pihak PLN untuk mematikan aliran listrik sebelum dilakukan penyemprotan. Bahaya mekanik (*accident hazard*) yang terjadi antara lain terkena ujung selang (*nozzle*), terkena getaran selang, beban berat selang yang harus dibawa oleh petugas dan luka ringan atau memar akibat pengoperasian kran dan kontak dengan selang, bahaya yang paling banyak dialami petugas adalah karena beban berat dari selang yang harus dibawa petugas pemadam kebakaran. Bahaya jatuh dari ketinggian jatuh termasuk dalam bahaya yang sering dialami oleh petugas pemadam ketika petugas

memadamkan api dari atas bangunan maupun saat petugas harus menggunakan tangga untuk melakukan pemadaman dari atas (Afriyanti & Nusa Sungai Penuh, 2023).

Resiko kerja yang terjadi juga dialami oleh petugas pemadam kebakaran di Kota Palembang. Data yang diperoleh peneliti melalui Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang terkait kecelakaan kerja yang dialami oleh petugas pemadam kebakaran adalah sebagai berikut.

Table 2 Jumlah Kecelakaan Kerja yang dialami Petugas Pemadam Kebakaran Dinas PKP Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Kejadian	Luka Ringan	Luka Berat	Meninggal Dunia
1	2018	262	175	1	-
2	2019	346	225	-	-
3	2020	125	80	1	1
4	2021	108	43	-	-
5	2022	20	11	-	-
	Total	861	534	2	1

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kota Palembang dibidang Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Pelindungan Masyarakat sub urusan kebakaran. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang sebagai instansi publik yang melayani segala jenis pengaduan dan laporan dari masyarakat, baik terkait dengan pengaduan bencana kebakaran, penanggulangan kebakaran, dan pemberdayaan masyarakat. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang sebagai koordinator bertanggung jawab untuk melakukan perlindungan terhadap bencana baik bencana alam maupun

bencana kebakaran pada 18 kecamatan, yang terdiri dari 107 kelurahan di Kota Palembang. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 53 Tahun 2016 tentang kedudukan, tugas, dan fungsi serta tata kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, pada pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran dan bencana. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan di bidang pemadaman kebakaran, penyelamatan dan pertolongan keadaan darurat serta tugas pembantuan.

Pemadam kebakaran merupakan salah satu profesi pekerja sosial (Lisnawati dkk., 2018). Pekerjaan sosial adalah kegiatan profesional membantu individu, kelompok atau masyarakat untuk meningkatkan atau memulihkan kemampuan mereka berfungsi sosial dan untuk menciptakan kondisi sosial yang mendukung tujuan-tujuan seperti: membantu orang memperoleh pelayanan-pelayanan nyata; memberikan konseling dan psikoterapi untuk individu-individu, keluarga-keluarga dan kelompok-kelompok; membantu komunitas atau kelompok memberikan atau memperbaiki pelayanan-pelayanan sosial dan kesehatan (Simanullang dkk., 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 (*Career Calling*) dan proporsi panggilan karir (*Career 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 (Peng dkk., 2020).

Duffy & Dik (2013) menyatakan terdapat dua hal penting yang menjadi awal keinginan untuk membantu orang lain di tempat kerja adalah melakukan kontak dengan orang-orang yang berpotensi anda bantu dan merasa bahwa pekerjaan anda memiliki dampak yang nyata. Semakin besar frekuensi, durasi, kedalaman dan luasnya kontak dengan penerima manfaat yang dimiliki seseorang, dan semakin besar dampak yang dirasakan, maka semakin besar komitmen dan motivasi orang tersebut untuk membantu. Grant dkk (2012) menyatakan bahwa melakukan kontak tatap muka dengan orang-orang yang kita bantu dan memiliki kesadaran akan dampak pekerjaan kita terhadap orang lain dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk membantu dan kinerjanya dalam melakukan hal tersebut.

Dalam konteks pekerjaan sosial, Wrzesniewski, dkk (2015) menjelaskan *Career Calling* sebagai pandangan individu terhadap pekerjaan sebagai sebuah panggilan. Artinya, individu yang memaknai pekerjaan sebagai sebuah panggilan percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan kontribusi kepada lingkungan sosial atau pekerjaan sebagai sarana untuk melayani diri sendiri dan orang lain, dimana orientasi kerjanya ada pada pekerjaan itu sendiri (Aryandha, 2020). Sebagai pendekatan psikologis seseorang terhadap jenis pekerjaan tertentu, panggilan karir (*Career 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). *Career Calling* adalah pemahaman individu terhadap panggilan batin mereka dalam pekerjaan sosial yang berguna bagi lingkungan sosialnya (masyarakat) (Wardani & Sawitri, 2015).

Career Calling menekankan pada peluang untuk menciptakan pekerjaan sosial yang bermakna dan bernilai bagi lingkungan sosial dan *Career Calling* atau panggilan karir merujuk pada konsep di mana individu merasa bahwa mereka memiliki makna yang mendalam dan sesuai dengan panggilan batin mereka (Wardani & Sawitri, 2015). Istilah ini mencerminkan individu dari petugas pemadam kebakaran yang memaknai pekerjaan adalah sebuah panggilan karir (*Career Calling*) percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan akan mampu memberikan kontribusi kepada lingkungan sosial atau pekerjaan sebagai sarana untuk melayani diri sendiri dan masyarakat melalui profesinya (Aulia & Adiono, 2021). Semua segmen dalam orientasi karier yang dimulai dari orientasi minat, kapasitas, dan nilai, sampai tahap eksplorasi dan kristalisasi telah dijadikan pertimbangan (kompromi) yang matang (determinasi tugas-tugas perkembangan yang optimal) dalam memilih arah dan tujuan karier dimasa yang akan datang (Putri, 2019). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Vianello dkk., 2020) menemukan bukti bahwa perkembangan panggilan karir didorong oleh sejauh mana individu telah menjalaninya dan semakin banyak pemanggilan yang berkembang

selama periode 2 tahun, semakin banyak pemanggilan tersebut dijalani pada tahun ketiga individu berkarir.

Praskova, dkk (2015) menyatakan bahwa *Career 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 karier 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).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 30 April 2024 kepada petugas pemadam kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang yang sedang melakukan tugas pemadaman dan penyelamatan kepada bencana kebakaran yang berlokasi di 3-4 Ulu Kota Palembang, didapatkan perilaku subjek petugas pemadam dan penyelamatan berdasarkan ciri-ciri *Career Calling* yang pertama yaitu makna pribadi (*personal meaning*). Seluruh petugas yang sedang bertugas menjalankan semua tugasnya,

komandan regu bertugas memimpin dan memberi instruksi kepada para anggota, anggota bidang pemadam melakukan pemadaman api dan anggota bidang penyelamatan melakukan penyelamatan kepada korban bencana kebakaran sedangkan sopir setelah membawa mobil beserta anggota lainnya pada saat di lokasi sopir membantu mengatur situasi agar masyarakat di sekitar tidak mendekati lokasi yang sedang terjadi kebakaran. Kemudian didapat juga perilaku subjek petugas pemadam dan penyelamatan berdasarkan ciri-ciri *Career Calling* yang kedua yaitu makna orientasi lain (*other oriented meaning*), yaitu seluruh petugas yang sedang berada di lokasi kejadian memberikan kontribusi dan usaha yang terbaik termasuk dengan melakukan evakuasi kepada korban jiwa dan mencegah rumah lain agar tidak terkena api karena rumah yang terbakar sangat berdekatan dengan rumah disebelahnya. Kemudian didapat juga perilaku subjek petugas pemadam dan penyelamatan berdasarkan ciri-ciri *Career Calling* yang ketiga yaitu keterlibatan aktif (*active engagement*), yaitu seluruh petugas aktif dan terlibat dalam proses pemadaman dan penyelamatan korban bencana kebakaran, selain itu petugas juga menjalankan tugasnya sampai tuntas, termasuk pada saat petugas melakukan evakuasi kepada korban jiwa dan mengantarkan korban sampai ke mobil ambulance serta setelah melakukan pemadaman api, petugas melakukan pengecekan terkait penyebab terjadinya kebakaran dan pada saat terjadinya kebakaran yang berlokasi di satu rumah warga di 3-4 Ulu Kota Palembang karena korban meninggalkan masakan keluar rumah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek W yang ditemui di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, subjek

(*personal communication*, 28 Maret 2024). Subjek W merupakan Komandan Pemadam Kebakaran Regu 2 Pos Merdeka Kota Palembang. Pada saat ini subjek W telah berusia 38 tahun. Subjek W telah mengawali karir menjadi seorang pemadam kebakaran dimulai sejak subjek berusia 19 tahun pada tahun 2006, subjek mengawali karir menjadi pemadam kebakaran dimulai menjadi tenaga pekerja harian lepas sampai dengan pengangkatan PNS. Subjek memilih menjadi tenaga PHL pemadam kebakaran karena subjek merasa memiliki *fashion* sehingga hal tersebut memotivasi subjek untuk menjadi bagian dari pemadam kebakaran dan saat ini subjek telah berusia 37 tahun. Dari hasil wawancara dengan subjek W didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Career Calling* yang pertama makna pribadi (*personal meaning*) mencakup aspek panggilan yang mengakui pilihan karier sebagai suatu kesesuaian dengan nilai-nilai dan identitas pribadi seseorang (yaitu, penting bagi diri sendiri, secara intrinsik bermanfaat dan menghasilkan kepuasan). Subjek W menjelaskan bahwa pekerjaan menjadi petugas pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang sesuai dengan identitas dirinya, hal ini juga dibuktikan subjek W telah menjalankan pekerjaan menjadi pemadam kebakaran selama 20 tahun, dimulai dari tenaga honorer sampai diangkat menjadi kepala seksi pemadam. Subjek W menjelaskan bahwa dengan ketulusan dan kesetiaan subjek untuk membantu dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sampai pada akhirnya subjek diangkat menjadi seorang ASN dan bekerja tetap di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang dan juga diangkatnya subjek menjadi komandan regu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek MH yang ditemui di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, subjek (*personal communication*, 28 Maret 2024). Subjek MH merupakan Kepala Seksi Pemadam Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Subjek MH memulai karir menjadi seorang pemadam kebakaran sejak berusia 25 tahun dengan menjadi tenaga honorer di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Pada awalnya, alasan subjek MH mengawali karir menjadi seorang pemadam kebakaran karena setelah menyelesaikan program S1, sebagai seorang *freshgraduate* subjek mendapat kesempatan untuk bergabung sebagai tenaga honorer. Selama menjadi tenaga honorer, subjek telah menjalankan berbagai tugas sebagai seorang operator komunikasi. Selain itu, subjek menekuni pekerjaan ini karena subjek merasa memiliki rasa puas menjadi seorang pemadam kebakaran, subjek merasa puas telah membantu masyarakat dan merasa puas karena telah bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dari hasil wawancara dengan subjek MH didapatkan fenomena berdasarkan dimensi *Career Calling* yang kedua yaitu makna orientasi lain (*other oriented meaning*) mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan menolong dan perilaku altruistik (yaitu, keterlibatan dalam tujuan yang penting secara sosial, memberikan kontribusi kepada masyarakat, dan rasa puas karena membantu orang lain). Subjek MH menjelaskan bahwa menjadi seorang petugas pemadam kebakaran merupakan pekerjaan dengan tujuan yang sangat penting di sosial serta memberi kontribusi dan manfaat untuk masyarakat. Subjek MH juga menjelaskan bahwa terdapat istilah dalam pekerjaannya yaitu “pantang pulang sebelum padam”, subjek MH mengatakan bahwa petugas pemadam

kebakaran tidak akan merasa puas dan lega jika pekerjaan yang dilakukan belum selesai, namun pada saat api telah berhasil dipadamkan korban berhasil dievakuasi, dan sudah mengetahui penyebab terjadinya kebakaran maka petugas telah merasa puas dengan telah membantu masyarakat yang menjadi korban bencana kebakaran dan juga petugas melakukan penyelamatan non- kebakaran seperti evakuasi ular, evakuasi kucing dan lain-lain. Subjek MH juga menjelaskan bahwa walaupun pekerjaannya tidak meminta imbalan kepada masyarakat, namun melihat masyarakat yang berterima kasih kepada mereka membuat mereka sudah sangat puas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek I yang ditemui di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, subjek I (*personal communication*, 28 Maret 2024). Subjek I merupakan Staff Seksi Pemadam Kebakaran Pos Seberang Ulu 1 Kota Palembang. Subjek I mengawali karir menjadi seorang pemadam kebakaran sejak tahun 2005 pada saat subjek berusia 25 tahun dan saat ini usia subjek adalah 44 tahun. Subjek I mengawali karir menjadi seorang pemadam kebakaran dengan mendaftar pada tes CPNS. Dari hasil wawancara dengan subjek I didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Career Calling* yang ketiga yaitu 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). Subjek I menjelaskan bahwa pada karirnya ingin terus berkembang dengan berusaha menjadi petugas berprestasi agar dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan yang di fasilitasi oleh Dinas. Subjek I juga

menambahkan bahwa ia menikmati dan selalu bersemangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaannya sebagai petugas pemadam kebakaran, hal ini karena subjek I menganggap bahwa petugas pemadam kebakaran adalah abdi negara yang tujuannya mengabdikan kepada negara dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang terdapat petugas pemadam kebakaran yang memiliki perilaku yang bertolak belakang dengan ciri-ciri dari *Career Calling* dengan mencerminkan orientasi tindakan dalam mengejar panggilan karir. Subjek AP (*personal communication*, 28 maret 2024) merupakan Staff Operasional di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Dari hasil wawancara tersebut subjek AP kurang inisiatif untuk mengembangkan karirnya dengan tidak berkeinginan mengikuti pelatihan guna mengembangkan kompetensi sebagai petugas pemadam kebakaran. Subjek AP merasa bahwa karirnya pada saat ini sudah cukup dengan pegawai PPPK pada staff operasional di Dinas Kota Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang.

Penelitian ini juga didukung dengan angket awal dengan pertanyaan terbuka. Berdasarkan hasil angket yang diberikan pada tanggal 28-31 Maret 2024 dengan jumlah responden sebanyak 50 orang yang merupakan petugas di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Angket ini diambil berdasarkan dimensi *Career Calling* yang diungkapkan oleh Praskova, dkk (2015)

menyatakan bahwa *career calling* meliputi 3 dimensi yakni: (1) makna pribadi (*personal meaning*), yang mencakup aspek panggilan yang mengakui pilihan karier 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 aspek-aspek yang berkaitan dengan menolong dan 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, (yaitu, meningkatkan kompetensi, memiliki kepuasan dan kenikmatan, didorong oleh dorongan batin, tujuan atau gairah) (Praskova dkk., 2015).

Pada pernyataan angket awal yang disebar pada dimensi pertama yaitu makna pribadi (*personal meaning*) terdapat 94% petugas menganggap bahwa menjadi pemadam kebakaran penting bagi makna hidupnya, sebanyak 94% petugas merasa pekerjaan menjadi seorang pemadam kebakaran bermanfaat bagi makna hidupnya, dan sebanyak 92% petugas merasa puas dengan pekerjaan menjadi seorang petugas pemadam kebakaran. Berdasarkan angket yang didapat menunjukkan bahwa petugas di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang memiliki persentase cukup baik dalam mengakui pilihan karier menjadi petugas pemadam kebakaran sebagai suatu kesesuaian dengan nilai-nilai dan identitas pribadi.

Pada pernyataan angket awal yang disebar pada dimensi kedua yaitu makna orientasi lain (*other oriented meaning*) terdapat 88% petugas sering terlibat dalam pekerjaan dengan tujuan yang penting secara sosial, sebanyak 98% petugas merasakan bahwa pekerjaannya menjadi petugas pemadam kebakaran memberikan kontribusi kepada masyarakat, dan sebanyak 96% petugas memiliki kepuasan karena telah menolong dan membantu orang lain. Berdasarkan angket yang didapat menunjukkan bahwa petugas di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang memiliki persentase cukup baik mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan menolong dan perilaku altruistik.

Pada pernyataan angket awal yang disebar pada dimensi ketiga yaitu keterlibatan aktif (*active engagement*), terdapat 84% petugas selama bekerja meningkatkan kompetensi dalam menggapai karir, sebanyak 90% petugas merasakan kepuasan telah memilih jalur karir menjadi seorang petugas pemadam kebakaran, sebanyak 96% petugas berharap untuk selalu bisa bermanfaat bagi orang lain melalui pilihan karir sebagai petugas pemadam kebakaran yang didorong oleh dorongan batin, dan sebanyak 92% petugas merasa bersemangat dan bergairah dengan pekerjaan menjadi petugas pemadam kebakaran. Berdasarkan angket yang didapat menunjukkan bahwa petugas di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang memiliki persentase cukup baik dengan mencerminkan orientasi tindakan dalam mengejar panggilan karir (yaitu, meningkatkan kompetensi, memiliki kepuasan dan kenikmatan, didorong oleh dorongan batin, tujuan atau gairah).

Cardador, dkk (Dik & Duffy, 2012) *Career 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 *Career Calling* tersebut. Secara khusus, pekerja dewasa yang merasakan *Career Calling* akan merasa lebih mampu mewujudkan *Career Calling* tersebut jika mereka merasa didukung oleh organisasinya. *Career Calling* menurut Akgunduz, dkk (2018) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *social comfort, autonomy, perceived organizational support* dan *social support* (Akgunduz dkk., 2018). Adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *Career Calling* juga didukung oleh penelitian (Duffy & Autin, 2013), *perceived organizational support* berperan penting dalam *Career Calling*, individu dapat memiliki *Career Calling* karena bekerja pada organisasi yang mendukung.

Perceived organizational support menurut Eisenberger, dkk (2020) adalah persepsi yang dimiliki oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawannya, serta kesediaan organisasi untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawannya (Eisenberger dkk., 2020). Teori dukungan organisasi dan konstruk dukungan organisasi (*Perceived organizational support*) dikembangkan oleh Eisenberger dan rekan penelitiannya menggunakan teori pertukaran sosial. *Perceived organizational support* diartikan sebagai persepsi karyawan tentang sejauh mana kontribusi mereka di organisasi dihargai, yang kesejahteraan mereka dipertimbangkan sepenuhnya (Maan dkk.,

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) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi sebagai suatu tingkat kepercayaan karyawan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraannya (Agustian & Fitria, 2020).

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 dkk., 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 28 Maret 2024 di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, didapatkan perilaku subjek pada petugas pemadam kebakaran Kota Palembang berdasarkan ciri-ciri dari *Perceived organizational support* yang pertama yaitu keadilan prosedural, yaitu pada saat koordinasi bersama mengenai rencana penyuluhan, seluruh anggota yang hadir pada rapat tersebut memberikan pendapat dan sarannya masing-masing terkait program rencana penyuluhan yang akan diagendakan. Kemudian didapat juga perilaku subjek petugas pemadam dan penyelamatan berdasarkan ciri-ciri *perceived organizational support* yang kedua yaitu dukungan atasan. Kepala pos yang juga mengikuti rapat memberikan kesempatan kepada para anggota untuk memberikan usulan dan pendapat, selain itu atasan memberikan apresiasi kepada anggota yang telah turut hadir serta memberikan usulan terkait rencana program kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 30 April 2024 didapatkan perilaku subjek petugas pemadam dan penyelamatan berdasarkan ciri-ciri *perceived organizational support* yang ketiga yaitu penghargaan. Petugas yang telah berhasil menjalankan tugasnya maka atasan memberikan ucapan terima kasih kepada para anggota salah satu contohnya seperti mentraktir makan siang secara gratis dan juga memberikan penilaian untuk menilai anggota berprestasi agar anggota tersebut akan diberikan *reward* untuk menjalankan pelatihan diklat di

Ciracas, Jakarta Timur yang biayanya akan dibiayakan oleh Dinas. Kemudian didapat juga perilaku subjek petugas pemadam dan penyelamatan berdasarkan ciri-ciri *perceived organizational support* yang keempat yaitu kondisi atau lingkungan kerja. Kondisi dan lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang memberikan fasilitas yang baik dan sesuai prosedur untuk para petugas. Petugas yang menjalankan tugas menggunakan sepatu *boots safety, breathing apparatus* dan alat pelindung diri lainnya yang tersedia dan dalam keadaan tidak rusak. Petugas di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas karena mereka tahu bahwa institusi serta atasan mendukung dan menghargai upaya mereka selama tindakan mereka didasarkan pada prosedur yang adil dan objektif atau sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP). Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang memberikan perhatian serius terhadap keadilan dan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pemadam kebakaran.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek AN di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, subjek AN (*personal communication*, 28 Maret 2024). Subjek AN merupakan Staff Seksi Penyelamatan di Pos Merdeka Kota Palembang. Subjek AN mengawali karir menjadi pemadam kebakaran sejak tahun 2008 pada saat subjek berusia 23 tahun dan saat ini subjek telah berusia 39 tahun. Awal karir subjek AN menjadi staff operasional pemadam kemudian subjek dipindahkan pada bidang penyelamatan. Dari hasil wawancara dengan subjek AN didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Perceived*

organizational support yang pertama yaitu keadilan prosedural. Pada saat dilaksanakannya rapat untuk koordinasi bersama mengenai evaluasi prosedur evakuasi korban bencana kebakaran, subjek AN diberikan kesempatan untuk memberikan usulan terkait evaluasi prosedur evakuasi korban bencana kebakaran. Subjek AN juga menambahkan bahwa usulan yang diberikan diterima baik oleh atasan dan rekan kerja yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek MTAH di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, subjek MTAH (*personal communication*, 28 Maret 2024). Subjek MTAH merupakan Staff Seksi Pemadam Kebakaran Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang Pos Merdeka. Subjek MTAH mengawali karir sejak tahun 2018 saat subjek berusia 22 tahun, subjek lulus pada tes CPNS tahun 2018 setelah subjek lulus pada bangku kuliah dan kini subjek telah berusia 29 tahun. Alasan dari subjek memilih untuk berkarir menjadi pemadam kebakaran karena menurut subjek dengan menjadi pemadam kebakaran subjek dapat menyalurkan keinginannya untuk menolong warga sekitar. Dari hasil wawancara dengan subjek MTAH didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Perceived organizational support* yang kedua yaitu dukungan atasan yakni keterlibatan atasan/pimpinan dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karena atasa bertindak sebagai wakil dalam organisasi. Subjek MTAH menjelaskan bahwa atasan mendukung dan memfasilitasi tugas-tugas sebagai petugas pemadam kebakaran dengan adanya perlengkapan pemadam kebakaran yang lengkap dan memadai seperti alat pelindung diri (APD), *fire extinguisher*, *hydrant*, *hydrant pillar*, *fire blanket*, *fire*

hose, nozzle, fire sprinkler, CO2 fire etingusiher, kendaraan pemadam yang layak, dan akses ke informasi atau teknologi yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Subjek MTAH merasa bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pemadam kebakaran karena atasan selalu memberikan arahan, bimbingan dan evaluasi yang diperlukan untuk membantu dalam menjalankan tugas sebagai petugas pemadam kebakaran dengan diadakannya *breffing* setiap minggunya kepada para petugas pemadam kebakaran.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh subjek IS yang ditemui di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, subjek IS (*personal communication*, 29 Maret 2024) subjek IS merupakan Staff Seksi Penyuluhan Masyarakat Bidang Pencegahan Kebakaran di Pos Merdeka. Subjek mengawali karir menjadi pemadam kebakaran pada tahun 2002 saat usianya 20 tahun dan saat ini subjek telah berusia 42 tahun, subjek mengawali karir menjadi pemadam kebakaran dengan menjadi tenaga honorer. Dari hasil wawancara dengan subjek IS didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Perceived organizational support* yang ketiga yakni penghargaan yaitu sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Subjek IS merupakan salah satu petugas yang mendapatkan *reward* dengan melaksanakan pelatihan diklat guna meningkatkan kompetensi dan *skill* pada tahun 2019. Subjek IS menjelaskan bahwa di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang memberikan *reward* kepada petugas pemadam kebakaran yang berprestasi dengan penilaian dari kedisiplinan, bekerja dengan baik dan sesuai SOP, serta rajin maka akan mendapatkan *reward* dengan cara diklat khusus pemadam kebakaran yang ada di

Ciracas, Jakarta Timur secara gratis dan dibiayai oleh dinas dalam usaha untuk mengembangkan kompetensi petugas pemadam kebakaran. Subjek IS juga menjelaskan bahwa instansi mengakui dan menghargai kontribusi sebagai petugas pemadam kebakaran dengan memberikan upah dan fasilitas yang memadai. Hal tersebut membuat para petugas termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik karena merasa dihargai dan diapresiasi atas kontribusi dan kerja kerasnya selama berada di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Penghargaan tersebut menjadi sumber motivasi bagi para petugas untuk terus dapat memberikan kinerja yang baik dan memberikan pelayanan yang maksimal untuk masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek IP yang ditemui di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, subjek IP (*personal communication*, 29 Maret 2024) subjek IP merupakan staff seksi pemadam kebakaran Pos SU 1 Palembang. Subjek IP mengawali karir menjadi pemadam kebakaran pada tahun 2019, saat ini subjek IP saat ini telah berusia 32 tahun. Dari hasil wawancara dengan subjek IP didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri *Perceivde Organizational Support* yang keempat yakni kondisi kerja yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja karyawan tersebut. Subjek IP menjelaskan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang memperhatikan kesehatan dan keselamatan anggotanya dengan memastikan bahwa alat keselamatan kerja pemadam kebakaran seperti baju tahan panas, baju tahan api, helm pemadam kebakaran, sarung tangan pemadam kebakaran, Sepatu *boots safety*, *breathing apparatus* dan alat pelindung diri lainnya tersedia dan dalam keadaan

tidak rusak. Subjek IP menjelaskan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang juga menyediakan fasilitas yang memadai seperti kendaraan, ruang istirahat dan lain sebagainya. Subjek IP juga menjelaskan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang juga memberikan jaminan sosial berupa JKK Taspen bagi ASN dan BPJS Ketenagakerjaan bagi honorer sehingga fasilitas ini memberikan rasa nyaman dan aman bagi para petugas pemadam kebakaran.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, ada beberapa petugas pemadam kebakaran yang memiliki persepsi negative terhadap organisasinya sehingga memunculkan perilaku yang bertolak belakang dengan ciri-ciri dari *Perceived organizational support* sebagai respon terhadap kurangnya dukungan dari organisasi tempat subjek bekerja. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek L yang ditemui di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, subjek L (*personal communication*, 29 Maret 2024). Subjek L merupakan Staff Seksi Pemadam Kebakaran di Pos SU 1. Dari hasil wawancara, subjek L mengaku bahwa kondisi dan peralatan kerja yang kurang seperti baju tahan panas dan baju tahan api dalam keadaan rusak sehingga mengganggu subjek dalam menjalankan tugas. Subjek menjelaskan bahwa alat pelindung diri merupakan hal yang penting bagi petugas pemadam kebakaran untuk keselamatan para petugas pemadam kebakaran.

Penelitian ini juga didukung dengan angket awal dengan pertanyaan terbuka. Berdasarkan hasil angket yang diberikan pada tanggal 28-31 Maret 2024 dengan jumlah responden sebanyak 50 orang yang merupakan petugas di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang. Angket ini diambil berdasarkan ciri-ciri *Perceived organizational support* yang diungkapkan oleh Rhoades & Eisenberger diantaranya : (1) keadilan prosedural yaitu keadilan yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan di lingkungan kerja, (2) dukungan atasan yaitu keterlibatan atasan/pimpinan dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karena atasan bertindak sebagai wakil dalam organisasi, (3) penghargaan yaitu sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, (4) kondisi kerja organisasi yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja karyawan tersebut.

Pada pernyataan angket awal yang disebar didapatkan hasil dimensi pertama dari *Perceived organizational support* yaitu keadilan prosedural, terdapat 86% petugas merasa memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat atau masukan terkait prosedur kerja yang berlaku di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang, sebanyak 88% petugas merasa instansi sering melibatkan petugas dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran. Berdasarkan hasil angket awal yang didapat menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang memiliki persentase cukup baik dalam keadilan prosedural yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan di lingkungan kerja.

Pada pernyataan angket awal yang disebar didapatkan hasil dimensi kedua dari *Perceived organizational support* yaitu dukungan atasan, terdapat 90% petugas menjawab bahwa atasan mendukung dan memfasilitasi tugas-tugas sebagai petugas pemadam kebakaran, sebanyak 96% responden menjawab bahwa atasan memberikan arahan, bimbingan dan nasihat yang diperlukan untuk membantu para petugas dalam menjalankan tugas sebagai petugas pemadam kebakaran, dan sebanyak 94% petugas memberikan jawaban bahwa atasan memberikan evaluasi terhadap pekerjaan kepada para petugas sebagai pemadam kebakaran. Berdasarkan hasil angket awal yang didapat menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang memiliki persentase cukup baik dalam keterlibatan atasan/pimpinan dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan.

Pada pernyataan angket awal yang disebar didapatkan hasil dimensi ketiga dari *Perceived organizational support* yaitu penghargaan, terdapat 96% responden menjawab bahwa instansi mengakui dan menghargai kontribusi sebagai petugas pemadam kebakaran, sebanyak 86% responden menjawab bahwa instansi memberikan *reward* atau penghargaan terhadap pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran. Berdasarkan hasil angket awal yang didapat menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang memiliki persentase cukup baik dalam memberikan suatu penghargaan sebagai hasil dari pekerjaan sebagai seorang petugas pemadam kebakaran.

Pada pernyataan angket awal yang disebar didapatkan hasil dimensi ketiga dari *Perceived organizational support* yaitu kondisi kerja, terdapat 92% responden menjawab bahwa instansi memberikan fasilitas dan peralatan yang memadai untuk melaksanakan tugas sebagai petugas pemadam kebakaran, sebanyak 90% responden menjawab lingkungan kerja mendukung keselamatan dan keamanan petugas pemadam kebakaran, dan sebanyak 92% responden menjawab instansi memberikan jaminan sosial dalam pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran. Berdasarkan hasil angket awal yang didapat menunjukkan bahwa kondisi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang memiliki persentase cukup baik dengan memberikan keamanan dan keselamatan para petugas pemadam kebakaran.

Adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *Career Calling* juga didukung oleh penelitian (Duffy & Autin, 2013), *perceived organizational support* berperan penting dalam *Career Calling*. Individu dapat memiliki *Career Calling* karena bekerja pada organisasi yang mendukung. Adanya hubungan antara *perceived organizational support* dan *Career Calling* juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Duan dkk., 2020) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*), panggilan karir (*Career Calling*), dan kreativitas karyawan. Hasil menegaskan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan, panggilan karir (yaitu, panggilan transenden, tujuan kerja, dan orientasi prososial), dan kreativitas karyawan berkorelasi positif.

Maka dengan fenomena dari penelitian ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan *Perceived organizational support* dengan *Career Calling* Petugas Bidang Pemadam dan Penyelamatan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang (PKP).

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara *Perceived organizational support* dengan *Career Calling* pada Petugas Bidang Pemadam dan Penyelamatan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang (PKP).

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menyumbang manfaat dalam ilmu psikologi, khususnya pada bidang Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk para petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan di Dinas

Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang sebagai acuan pembelajaran.

b. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang sebagai acuan untuk pembelajaran serta motivasi bagi petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pelayanan masyarakat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai referensi untuk penelitian yang sama, selain itu juga diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan judul yang sama.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini merupakan hasil dari beberapa penelitian terdahulu dimana penelitian tersebut memiliki karakteristik yang hampir serupa atau relatif sama dalam hal tema yang dikaji meskipun ada perbedaan dalam hal data atau bahkan kriteria dari subjek penelitian, jumlah peserta, populasi dalam variable penelitian, serta metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu mengenai Hubungan antara *Perceived organizational*

support dengan *Career Calling* pada petugas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palembang.

Penelitian yang pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Wardani & Sawitri, 2015) dengan judul *Career Calling* dan *Psychological Well-Being* pada Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Semarang yang bertujuan untuk mengetahui hubungan *Career Calling* dan *psychological well-being* pada petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Career Calling* memiliki sumbangan efektif sebesar 73% terhadap *psychological well-being*, yang artinya bahwa *Career Calling* merupakan salah satu penentu *psychological well-being*, sedangkan 27% lainnya ditentukan oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Career Calling* dan *psychological well-being* pada petugas pemasyarakatan di Lapas Klas 1 Semarang. Hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara *Career Calling* dan *psychological well-being* pada petugas pemasyarakatan di Lapas Klas 1 Semarang diterima. Semakin tinggi *Career Calling*, maka akan semakin tinggi pula *psychological well-being* yang dimiliki petugas pemasyarakatan, dan sebaliknya.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh (Wilandari, 2016) dengan judul Hubungan antara *Career Calling* dengan *Psychological Well-Being* pada Pendeta Gereja Toraja di Toraja. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara *Career Calling* dan *psychological well-being* dengan hasil $r = 0.431$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$) yang artinya semakin tinggi *Career*

Calling maka semakin tinggi juga *Psychological Well-Being*. *Career Calling* memberikan sumbangan terhadap *Psychological Well-Being* sebesar 18.6% ($r^2=0.186$) dimana 81.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Tingkat kategorisasi *Career Calling* berada pada kategori sangat tinggi (*mean* 55.89) dan *Psychological Well-Being* berada pada kategori tinggi (*mean* 89.98).

Penelitian yang ketiga yang dilakukan oleh (Oktovani & Riasnugrahani, 2022) dengan judul yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan dari dimensi *search for calling* dan *presence of calling* pada kesejahteraan di tempat kerja karyawan BUMN yang bergerak di bidang kehutanan Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Pearson-Product Moment Correlation* yang merupakan teknik yang menganalisis hubungan antara variable X dan Y. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dimensi *presence of calling* dan kesejahteraan di tempat kerja memiliki hubungan positif signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin yakin karyawan bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan, maka semakin positif evaluasi yang dimiliki karyawan terhadap pemenuhan potensi dirinya pada lingkungan kerjanya. Dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa dimensi *search for a calling* menunjukkan hubungan positif signifikan dengan kesejahteraan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan meyakini dirinya belum menemukan panggilan dan masih dalam proses pencarian, karyawan tetap memiliki evaluasi positif terhadap pemenuhan potensi dirinya pada lingkungan kerjanya.

Penelitian yang keempat dilakukan oleh (Aulia & Adiono, 2021) dengan judul *Calling* dan Cinta Pekerjaan sebagai faktor yang mempengaruhi keterikatan

kerja anggota Polri. penelitian ini bertujuan menguji secara empirik pengaruh *calling* dan cinta pekerjaan terhadap keterikatan kerja anggota Polri. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *desain crosssectional study*. Teknik yang digunakan untuk pengolahan data pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan perolehan $R=0,644$, $F=151,449$ ($p<0,01$). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan *calling* dan cinta pekerjaan memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja anggota polisi. Artinya *calling* dan cinta pekerjaan secara bersama-sama mampu menjadi prediktor untuk memprediksi tinggi ataupun rendahnya keterikatan kerja yang dimiliki anggota polisi, khususnya yang bertugas di Polda Metro Jaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara stimulant *calling* dan cinta pekerjaan memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh (Chen & Zhang, 2023) dengan judul *The impact of Career Calling on higher vocational nursing students' learning engagement : The mediating roles of career adaptability and career commitment*. Penelitian ini mengeksplorasi efek langsung dari panggilan karir terhadap keterlibatan belajar siswa keperawatan kejuruan yang lebih tinggi dan peran mediasi dari kemampuan beradaptasi karir dan komitmen karir melalui model mediasi paralel. Data dikumpulkan dari 388 mahasiswa keperawatan di dua perguruan tinggi kejuruan di Cina dan hipotesis diuji menggunakan analisis korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa panggilan karir memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap keterlibatan mahasiswa keperawatan dalam pembelajaran, dengan kemampuan beradaptasi karir dan komitmen karir

memediasi hubungan ini. Temuan ini menyoroti pentingnya meningkatkan keterlibatan belajar di kalangan mahasiswa keperawatan dan perlunya merancang kegiatan pengajaran untuk profesi kesehatan dengan hati-hati.

Penelitian yang keenam yaitu penelitian yang dilakukan (Peng dkk., 2020) yang berjudul *Career Calling and Job Satisfaction in Army Officers : A Multiple Mediating Model Analysis*. Penelitian ini berfokus pada hubungan panggilan karir terhadap kepuasan kerja pada perwira militer. Pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui makna hidup dan makna dalam pekerjaan) dari panggilan karir terhadap kepuasan kerja diselidiki pada 355 perwira militer pria di Tiongkok. Penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan *structural* dan metode *bootstrap*. Hasil analisis menunjukkan bahwa panggilan karir perwira muda sangat signifikan dan berkolerasi positif dengan makna dalam pekerjaan, makna hidup dan kepuasan kerja.

Penelitian yang ketujuh yaitu penelitian yang dilakukan (Duan dkk., 2020a) yang berjudul *Perceived organizational support and Employee Creativity : The Mediation Role of Calling*. Penelitian ini menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*), panggilan karir (*Career Calling*), dan kreativitas karyawan. Sebanyak 410 karyawan dari 68 organisasi dilibatkan dalam sampel. Penelitian ini menggunakan survei persepsi dukungan organisasi, kuisisioner panggilan, dan skala kesesuaian orang-lingkungan untuk mengukur kreativitas. Hasil menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi, panggilan karir dan kreativitas karyawan berkolerasi positif dan signifikan.

Penelitian yang kedelapan yaitu penelitian yang dilakukan (Agustini, 2017) yang berjudul Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* terhadap turnover intention karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi di Rumah Sakit Khusus (RSK) Bedah Bali Indonesia Medika Citra (BIMC) Kuta. Teknik analisis data menggunakan Teknik Partial Least Square dan Sobel test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional terindikasi memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap turnover intention.

Penelitian yang kesembilan yaitu penelitian dilakukan oleh (Jro Mangku Deny Saputra dkk., 2023) yang berjudul *Perceived organizational support and well-being: a weekly study*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan kesejahteraan individu dalam jangka waktu mingguan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi pola hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan selama periode waktu mingguan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan kesejahteraan. Partisipan yang lebih tinggi dalam persepsi dukungan organisasi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik dalam berbagai aspek kehidupan mereka.

Penelitian yang kesepuluh yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Hanifia & Ratnaningsih, 2020) yang berjudul Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga pada Dosen Wanita di Universitas Diponegoro Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,372$ dan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga. Semakin positif persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula keseimbangan kerja-keluarga dan sebaliknya. Persepsi dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 13,9% dalam mempengaruhi keseimbangan kerja dan keluarga, sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.