

Determinan Kebahagiaan Anggota Bidang Operasi dan Kesiapsiagaan BNPP di Tempat Kerja

Aulia Aulia^{1*}, Fitria Al Katiri², Marfu'ah Dewi Chandra Puspita³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

*aulia@psy.uad.ac.id

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effect of calling, self-efficacy, and perceived organizational support on the happiness of BNPP operational members and their preparedness in the workplace. This study uses a quantitative approach with the correlation method. The instruments used are the happiness scale at work, the calling scale, the self-efficacy scale, and the perceived organizational support scale. The population in this study is made up of members of the BNPP operations and preparedness sector. The sampling technique used in this study was quota sampling, so the sample size in this study was 343 members. The results of the multiple regression analysis performed showed a coefficient of $R = 0.683$, $F = 98.995$, and $p = 0.000$ ($p < 0.01$). This means that calling, self-efficacy, and perceived organizational support have a very significant influence on happiness at work. Based on the results of the study, it can be concluded that simultaneously, calling, self-efficacy, and perceptions of organizational support have an influence on the happiness of members of the operational field and BNPP preparedness in the workplace.

Keywords: *calling, happiness at work, perceived organizational support, self-efficacy*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji secara empirik pengaruh *calling*, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Instrumen yang digunakan yaitu skala kebahagiaan di tempat kerja, skala *calling*, skala efikasi diri, dan skala persepsi dukungan organisasi. Populasi pada penelitian ini adalah anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling*, sehingga sampel pada penelitian ini adalah 343 anggota. Hasil analisis regresi berganda yang dilakukan menunjukkan nilai koefisien $R=0,683$, $F=98,995$ dan $p=0,000$ ($p<0,01$). Artinya *calling*, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan *calling*, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi, memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja.

Kata kunci: *calling, efikasi diri, kebahagiaan di tempat kerja, persepsi dukungan organisasi*

Pendahuluan

Indonesia merupakan wilayah dengan kondisi geografis, geologis, hidrologis, dan demografis yang rawan terhadap bencana, termasuk bencana alam, bencana non alam, dan bencana sosial (Wardyaningrum, 2014). Berbicara tentang bencana alam, sumber daya manusia merupakan salah satu tenaga yang dibutuhkan dalam menanggulangi bencana alam, khususnya tenaga penolong atau *rescuer* (Peraturan Kepala Badan SAR Nasional). Ketika terjadi bencana alam, anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP akan selalu berada pada garda terdepan dalam upaya penyelamatan. Anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP mempunyai

pekerjaan yang berisiko tinggi, dimana saat melakukan tugas para anggota dihadapkan pada peluang untuk terjadinya cedera dan kematian atau kehilangan nyawa (bnpp.go.id, 2021). Selain itu, anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP dituntut untuk selalu siap siaga dalam menyelamatkan para korban, kerja cepat dan sigap serta selalu kompak untuk bekerjasama di dalam tim (bnpp.go.id, 2021).

Sebagai anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BNPP) atau biasa dikenal dengan BASARNAS adalah Lembaga Pemerintah Nonstruktural yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan (*Search and Rescue/SAR*). Perubahan nama Badan SAR (BASARNAS) menjadi Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BNPP) berdasarkan peraturan Presiden (Perpres) Nomor 83 Tahun 2016 tentang Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yang ditanda tangani presiden Joko Widodo pada tanggal 6 september 2016.

Anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP memiliki tanggung jawab yang besar dengan risiko pekerjaan yang tinggi dalam bekerja. Sementara, secara teoritis risiko pekerjaan yang tinggi secara psikologis dapat mempengaruhi kebahagiaan individu di tempat kerja (Tous, *et al.*, 2011). Adapun yang disampaikan oleh Diaz dan Carrasco (2018) bahwa risiko pekerjaan secara psikososial memiliki hubungan yang signifikan dengan kebahagiaan kerja. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan pola pikir yang memungkinkan individu dalam memaksimalkan kinerja dan potensinya (Pryce-Jones, 2010). Selain itu, kebahagiaan di tempat kerja merupakan kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja (Matheos, 2017).

Menurut Pryce-Jones (2010), terdapat lima faktor dengan istilah *5Cs factors* yang mengindikasikan kebahagiaan di tempat kerja yaitu *contribution*, *conviction*, *culture*, *commitment*, dan *confidence*. *Contribution* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu dalam melakukan pekerjaannya. *Conviction* adalah motivasi yang dimiliki individu tentang apa yang dilakukannya. *Culture* digambarkan sebagai kenyamanan yang dirasakan individu dalam lingkungan kerja. *Commitment* merupakan seberapa besar partisipasi individu terlibat dalam pekerjaannya. Serta *confidence* adalah keyakinan individu terhadap dirinya dan pekerjaannya.

Selanjutnya, berbicara tentang kebahagiaan di tempat kerja merupakan sesuatu hal yang menarik, khususnya pada anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP. Hal tersebut dikarenakan kebahagiaan kerja merupakan hal yang penting bagi individu, khususnya untuk mereka yang bekerja dengan tingkat risiko yang tinggi. Sesuai dengan yang diasumsikan oleh Ningsih (2013) bahwa individu yang bahagia akan mempunyai perasaan positif, akan membuat individu merasa puas, produktif dan turnover menjadi rendah, sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja. Selain itu, individu yang bekerja dengan rasa bahagia akan memiliki pola kerja, sehingga individu tersebut mengetahui bagaimana cara mengelola dan mempengaruhi pekerjaannya (Pryce Jones, 2010).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, diantaranya yaitu spiritualitas dan makna kerja (Golparvar & Abedini, 2014). Sesuai dengan yang dijelaskan oleh Fisher (2010) bahwa kebahagiaan di tempat kerja terbentuk oleh adanya pemaknaan pribadi individu terhadap pekerjaannya. Makna kerja merupakan pemaknaan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Salah satu makna pribadi dalam pekerjaan adalah panggilan atau *calling* (Aulia, 2019; Thompson & Bunderson, 2019). *Calling* menurut Dik dan Duffy (2009) adalah sebagai suatu panggilan transedental yang dialami dengan sumber luar diri, untuk melakukan pekerjaan yang bertujuan menghasilkan kebermaknaan dengan berpegang pada nilai-nilai yang diarahkan bagi orang lain sebagai sumber utama motivasi. Dik, *et al.* (2009) menjelaskan bahwa istilah *calling* dalam konteks pekerjaan menggunakan konsep religius yang menggambarkan sebuah panggilan dari Tuhan. Hal tersebut berkaitan dengan spiritualitas,

salah satu faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya memerlukan pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya (Hackman & Oldham, 1976).

Individu yang masih secara masif mencari "*calling*" akan memiliki motivasi intrinsik untuk mengaktualisasikan dirinya saat bekerja dan merasa bahagia (Park *et al.*, 2010). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa individu dengan *calling* akan merasakan kebahagiaan dalam bekerja (Afsar *et al.*, 2019). Individu yang menjiwai pekerjaannya sebagai suatu panggilan akan merasakan makna dalam pekerjaan dan kehidupannya (Steger *et al.*, 2010). Apabila individu memaknai pekerjaannya sebagai *calling*, mereka akan fokus pada nilai dan agenda pekerjaan, sehingga sikap tersebut mendorong individu mampu menghadapi hambatan dan merasa bahagia dengan pekerjaannya (Hall & Chandler, 2009). Oleh karena itu, mengingat hal tersebut maka *calling* sangat penting dimiliki oleh anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP.

Selain *calling*, efikasi diri merupakan salah satu faktor yang turut diasumsikan berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2014) bahwa ketika tingkat efikasi diri tinggi akan mengakibatkan tingkat kebahagiaan kerja juga mengalami peningkatan. Efikasi diri menurut Bandura (1997) merupakan keyakinan individu akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai keberhasilan. Menurut Dabas dan Pandey (2015) efikasi diri adalah tingkat keyakinan individu pada kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas. Efikasi diri dengan tingkat yang tinggi atau rendah akan menentukan apakah seseorang akan memilih untuk mengambil tugas yang menantang atau dianggap sebagai hal yang mustahil (Putri, 2019).

Individu yang merasa mampu menyelesaikan tugas dan dapat memecahkan setiap masalah maka akan memiliki kebahagiaan yang tinggi dalam bekerja (Putri, 2019). Hasil penelitian Chan (2017) juga menemukan bahwa pentingnya efikasi diri sebagai sumber daya pribadi yang mempengaruhi individu untuk mengenali peran secara positif. Persepsi positif tersebut akan menghasilkan efek sinergi dan keberanian untuk terlibat dalam setiap kegiatan di perusahaan (Putri, 2019). Sebaliknya apabila individu memiliki efikasi diri yang rendah maka akan cenderung bersikap setengah hati dalam menjalankan tugas, bahkan cenderung menghindari tugas dan lebih mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan (Permana, *et al.*, 2016).

Selain *calling* dan efikasi diri, persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang juga turut diasumsikan mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sholihah (2021) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kebahagiaan di tempat kerja. Semakin positif persepsi individu terhadap dukungan organisasi maka semakin tinggi tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan individu.

Persepsi dukungan organisasi sendiri didefinisikan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) sebagai penilaian individu mengenai seberapa besar organisasi dalam mensejahterakan individu di tempat kerja dan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan individu. Dukungan organisasi seperti penghargaan dan kepedulian akan menumbuhkan penilaian positif individu pada organisasi (Sholihah, 2021). Penilaian positif tersebut membuat individu merasa bahagia terhadap organisasi, sehingga perasaan positif didominasi di tempat kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa peningkatan persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kebahagiaan (Hempfling 2015).

Berdasarkan uraian sebelumnya, terlihat bahwa efikasi diri, persepsi dukungan organisasi dan *calling* merupakan hal faktor penting yang dapat membentuk kebahagiaan di tempat kerja. Dalam hal ini, peneliti berasumsi bahwa faktor *calling*, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi yang dimiliki anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP akan mendorong terbentuknya kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja.

Metode

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling* dengan jumlah sampel yang ditentukan dan memenuhi adalah sebanyak 343 anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan empat alat ukur psikologi yaitu skala kebahagiaan di tempat kerja, *calling*, efikasi diri, persepsi dukungan organisasi. Variabel kebahagiaan di tempat kerja mengadopsi skala kebahagiaan di tempat kerja yang disusun oleh Aulia dan Dania (2023) yang telah disusun berdasarkan 5cs factors kebahagiaan di tempat kerja dari Pries-Jones (2010) yang terdiri dari faktor *contribution*, *conviction*, *culture*, *commitment*, dan *confidence*. Perolehan koefisien reliabilitas dari hasil pengujian skala kebahagiaan di tempat kerja pada penelitian ini yaitu sebesar $r_{xx'}=0,866$. Variabel *calling* pada penelitian ini mengadopsi skala *calling* dari Aulia dan Adiono (2021) yang sebelumnya telah melakukan modifikasi dari skala *calling* yang telah disusun oleh Taza (2018) berdasarkan dimensi *calling* dari Dik, et al. (2009). Adapun perolehan koefisien reliabilitas dari hasil pengujian skala *calling* pada penelitian ini yaitu sebesar $r_{xx'}=0,919$. Variabel efikasi diri mengadopsi skala yang disusun oleh Aulia, dkk. (2019) berdasarkan dimensi efikasi diri dari Bandura (1997) yang terdiri dari *magnitude*, *generality* dan *strength*. Perolehan koefisien reliabilitas dari hasil pengujian skala efikasi diri pada penelitian ini yaitu sebesar $r_{xx'}=0,943$. Berikutnya variabel persepsi dukungan organisasi mengadopsi skala persepsi dukungan organisasi yang disusun oleh Aulia, dkk. (2019) berdasarkan tiga dimensi persepsi dukungan organisasi dari Rhoades dan Eisenberger (2002) yang terdiri dari *fairness*, *supervisor support*, *organizational reward and job conditions*. Adapun perolehan koefisien reliabilitas dari hasil pengujian skala persepsi dukungan organisasi pada penelitian ini yaitu sebesar $r_{xx'}=0,932$.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari keempat instrumen tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa keempat instrumen tersebut reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian. Berikutnya analisis data penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) dari IBM versi 19.0 for windows.

Hasil

Sebelum melakukan uji Hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dulu yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas menggunakan *unstandarized residual* dan diperoleh diperoleh indeks normalitas (KS-Z) sebesar 1,274 dan taraf signifikansi (p) sebesar $p=0,078$ ($p>0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa model regresi pada penelitian ini mempunyai nilai residual yang berdistribusi normal karena tidak terdapat perbedaan sebaran data antara sampel dan populasi, sehingga sampel yang digunakan mampu mewakili populasi. Berikutnya,

Berikutnya pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel bebas penelitian yakni *calling*, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,542 ($>0,1$) dan nilai *VIF* sebesar 1,844 (<10), yang artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Oleh karena itu, pada model regresi penelitian ini variabel *calling*, efikasi diri dan variabel persepsi dukungan organisasi tidak saling berhubungan.

Berikutnya setelah melakukan uji asumsi maka dilakukan uji hipotesis pada 343 sampel anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP menggunakan uji analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien R sebesar 0,683 nilai R square sebesar 0,467, dan nilai F sebesar 98,995 dengan taraf signifikansi (p)=0,000 ($p<0,01$). Atribut psikologis efikasi diri, persepsi dukungan organisasi, dan *calling* secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 46,7% terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hal

tersebut menunjukkan bahwa hipotesis mayor yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu *calling*, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja.

Penelitian ini mempunyai tiga hipotesis minor, hipotesis minor pertama yaitu *calling* memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja. Hipotesis minor kedua yaitu efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan di anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP tempat kerja. Hipotesis minor ketiga yaitu persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP kebahagiaan di tempat kerja. Hasil analisis yang dilakukan secara parsial dari masing-masing analisis seperti pada tabel 1 menunjukkan bahwa pada hipotesis pertama menunjukkan perolehan nilai $\beta=0,244$, $t=4,691$, dan $\text{sig}(p)=0,000$ ($p<0,01$), yang artinya hipotesis diterima. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa *calling* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja. Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan perolehan nilai $\beta=0,448$, $t=8,326$, dan $\text{sig}(p)=0,000$ ($p<0,01$), yang artinya hipotesis diterima. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja. Hipotesis minor yang ketiga menunjukkan perolehan nilai $\beta=0,085$, $t=1,678$, dan $\text{sig}(p)=0,000$ ($p<0,01$), yang artinya hipotesis diterima. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Minor

Variabel	β	t	Sig
Calling-kebahagiaan di tempat kerja	0,244	4,691	0,000
Efikasi diri-kebahagiaan di tempat kerja	0,448	8,326	0,000
Persepsi dukungan organisasi-kebahagiaan di tempat kerja	0,085	1,678	0,000

Hasil kategorisasi berdasarkan data hipotetik keempat variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Kategorisasi

Variabel	Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Kategorisasi
Calling	$32 \leq X$	337	98,3%	Tinggi
	$16 \leq X < 32$	6	1,7%	Sedang
	$X < 16$	0	0%	Rendah
Kebahagiaan di tempat kerja	$40 \leq X$	335	97,7%	Tinggi
	$20 \leq X < 40$	8	2,3%	Sedang
	$X < 20$	0	0%	Rendah
Efikasi diri	$32 \leq X$	332	93,9%	Tinggi
	$16 \leq X < 32$	21	6,1%	Sedang
	$X < 16$	0	0%	Rendah
Persepsi dukungan organisasi	$32 \leq X$	304	88,6%	Tinggi
	$16 \leq X < 32$	39	11,4%	Sedang
	$X < 16$	0	0%	Rendah

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa terdapat 335 (97,7%) sampel penelitian memiliki kebahagiaan di tempat kerja pada kategori tinggi, sementara 8 (2,3%) sampel penelitian memiliki kebahagiaan di tempat kerja pada kategori sedang dan tidak ada subjek yang termasuk dalam kategori rendah. Pada efikasi diri, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa terdapat 332 (93,9%) sampel penelitian memiliki efikasi diri pada kategori tinggi, sementara 21 (6,1%) sampel penelitian

memiliki efikasi diri pada kategori sedang dan tidak ada subjek yang termasuk dalam kategori rendah. Begitu pula pada variabel persepsi dukungan organisasi, yaitu hasil kategorisasi persepsi dukungan organisasi menunjukkan bahwa terdapat 304 (88,6%) sampel penelitian memiliki persepsi dukungan organisasi pada kategori tinggi, sementara 39 (11,4%) sampel penelitian memiliki persepsi dukungan organisasi pada kategori sedang dan tidak ada subjek yang termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya hasil kategorisasi *calling* menunjukkan bahwa terdapat 337 (98,3%) sampel penelitian memiliki *calling* pada kategori tinggi, sementara 6 (1,7%) sampel penelitian memiliki *calling* pada kategori sedang dan tidak ada subjek dengan *calling* yang rendah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa *calling*, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja. Ketiga variabel bebas pada penelitian ini yaitu *calling*, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi secara simultan/ bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 46,7% terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan di tempat kerja. Artinya, sumbangan efektif sebesar 53,3% terdapat pada variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil dari temuan penelitian ini menjelaskan bahwa tinggi rendahnya *calling*, efikasi diri, serta positif atau negatifnya persepsi anggota terhadap dukungan organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kebahagiaan anggota anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja.

Hasil pengolahan data penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketiga hipotesis minor diterima. Hipotesis pertama menemukan adanya pengaruh yang sangat signifikan dari variabel *calling* terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Variabel *calling* memberikan sumbangan efektif sebesar 13,68% terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa *calling* memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja. Artinya, semakin tinggi *calling* yang dimiliki, maka akan semakin tinggi kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan di tempat kerja. Sebaliknya, semakin rendah *calling* yang dimiliki maka akan semakin rendah kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP yang memaknai pekerjaannya sebagai *calling* akan senantiasa melakukan pekerjaannya sebagai bentuk syukur kepada Tuhan. Anggota merasa bersyukur atas pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat bagi masyarakat sehingga mereka cenderung merasa bahagia menjalani tugasnya ketika bekerja. Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Emmons, et al. (2003) bahwa kebersyukuran dapat membuat individu menjadi bahagia, perasaan menjadi lebih nyaman, dan lebih termotivasi dalam menjalani hidup.

Berdasarkan hasil kategorisasi, secara hipotetik menunjukan sebanyak 98,3% sampel anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP memiliki *calling* dengan kategori tinggi. Kemudian sebanyak 1,7% sampel anggota operasi dan kesiapsiagaan BNPP memiliki *calling* pada kategori sedang. Selanjutnya tidak ditemukan sampel anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP dengan *calling* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP yang dijadikan sampel pada penelitian memiliki kebermaknaan pribadi *calling* yang tinggi dalam bekerja. Temuan ini menunjukan bahwa anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP dominan memaknai pekerjaan mereka sebagai *calling*, dan hal tersebut akan berimplikasi besar terhadap perasaan bahagia yang mereka miliki ketika menjalani tugas dan bekerja di BNPP. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Cuan (2015) bahwa individu yang menemukan *calling* akan bekerja dengan totalitas sehingga individu menemukan kebahagiaan pada pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afsar et al. (2019) bahwa individu yang telah menemukan *calling* akan menetap pada pekerjaannya, memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang

dipilihnya, dan merasakan kebahagiaan ketika menjalani pekerjaan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Raatikainen (1997) dengan subjek perawat juga menunjukkan bahwa *calling* dapat menimbulkan kebahagiaan di tempat kerja. Tindakan psikososial yang dilakukan individu memberikan kepuasan batin sehingga individu cenderung merasa bahagia dan damai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2018) bahwa individu yang memiliki *calling* ketika menemukan kebermaknaan akan pekerjaannya terhadap orang lain, maka cenderung merasa bahagia serta menjadi kepuasan batin yang tak ternilai harganya.

Hasil analisis pada hipotesis kedua menemukan adanya pengaruh yang sangat signifikan dari variabel efikasi diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Variabel efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 28,94% terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja. Artinya Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki, maka akan semakin tinggi kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan di tempat kerja. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri yang dimiliki maka akan semakin rendah kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP yang memiliki efikasi diri akan memiliki keyakinan dapat menyelesaikan tugas dan kesulitan yang dihadapi saat bekerja. Mereka juga akan memiliki keyakinan yang tinggi untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja dalam situasi apapun, selalu siap siaga menerima tugas dari atasan, terlibat langsung dalam mengerjakan tugas, menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, serta antusias dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Permana, *et al.*, (2016) bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung dalam mengerjakan suatu tugas, gigih dalam berusaha, dan cenderung mengerjakan tugas tertentu sekalipun tugas yang dikerjakan dirasa sulit.

Berdasarkan hasil kategorisasi, secara hipotetik terdapat 93,9% sampel anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP memiliki efikasi diri dengan kategori tinggi. Kemudian sebanyak 6,1% sampel anggota operasi dan kesiapsiagaan BNPP memiliki efikasi diri pada kategori sedang. Selanjutnya tidak ada sampel anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP yang memiliki efikasi diri yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa secara dominan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP yang dijadikan sampel pada penelitian memiliki keyakinan yang tinggi pada kemampuan yang dimiliki yang dapat membuat anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam berbagai situasi.

Ketika anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam bekerja, maka anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP akan dengan mudah mengelola situasi secara efektif serta yakin dapat menghadapi kesulitan dan tantangan yang dilalui dalam bekerja. Keyakinan atas kemampuan dalam mengelola situasi dengan efektif dalam menghadapi tantangan akan menciptakan semangat, kegigihan dalam bertugas, ketenangan dalam mencari solusi saat berhadapan dengan masalah, berani dalam menjalani tugas, sehingga hal tersebut mampu menghasilkan upaya yang lebih besar dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wastuti (2018) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu dan yakin dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam organisasi dan mendorong karyawan untuk tetap tenang dan mencari solusi ketika terdapat masalah. Individu yang memiliki efikasi diri yang baik akan memiliki performa yang baik dalam menghadapi kesulitan dalam suatu tugas, berani dalam menjalankan setiap tantangan, serta respon yang efektif terhadap situasi yang bervariasi.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Abdullah dan Ling (2016) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan kebahagiaan di tempat kerja. Individu dengan emosi positif akan memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki dapat menyelesaikan tugas dan mencari solusi akan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Hal tersebut sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Mensah (2013) bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi maka dapat bekerja lebih keras dan percaya diri dengan tugas yang didapatkan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama (2015) yang menjelaskan bahwa individu dengan efikasi diri akan memiliki motivasi yang tinggi dalam mewujudkan keinginannya menjadi yang terbaik untuk meraih emosi positif sehingga mampu menyelesaikan tugas dan dapat memecahkan masalah maka akan memiliki kebahagiaan di tempat kerja.

Hasil lain dari penelitian ini adalah diterimanya hipotesis ketiga, yaitu persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Variabel persepsi dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 4,05% terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Artinya semakin positif persepsi anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka akan semakin tinggi kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan di tempat kerja. Sebaliknya, semakin negatif persepsi anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka akan semakin rendah kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Novliadi dan Anggraini (2020) bahwa dukungan organisasi seperti penghargaan dan kepedulian akan menumbuhkan penilaian positif individu pada organisasi, sehingga ketika individu memiliki penilaian positif tersebut akan membuat individu memiliki kebahagiaan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil kategorisasi terdapat 88,6% sampel anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP memiliki persepsi dukungan organisasi dengan kategori positif. Kemudian sebanyak 11,4% sampel anggota operasi dan kesiapsiagaan BNPP memiliki persepsi dukungan organisasi yang netral. Selanjutnya tidak ada sampel anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa secara dominan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP yang dijadikan sampel pada penelitian memiliki penilaian positif yang dapat membuat anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP merasa didukung, diperhatikan, dihargai dan diperlakukan dengan adil oleh organisasi.

Pada saat anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP merasa dihargai oleh organisasi, maka anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP akan dengan mudah mendedikasikan diri terhadap organisasi, merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerja, mampu bertahan dalam keadaan tekanan kerja dan berkontribusi penuh dalam organisasi serta memiliki kebahagiaan di tempat kerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Altan dan Turunc (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan secara positif dan bermakna akan mempengaruhi emosi positif, sehingga individu akan memiliki kebahagiaan. Individu yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif akan merasa dihargai setiap kontribusinya terhadap organisasi sehingga individu akan mendedikasikan diri terhadap organisasi dan mencapai kebahagiaan di tempat kerja. Hal tersebut sesuai dengan Kucuk (2021) bahwa individu yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif akan merasa aman dan membantu individu untuk merasa bahagia. Individu yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik akan memiliki pola pikir yang positif dan lebih memiliki kebahagiaan di tempat kerja.

Paparan tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joo dan Lee (2017) bahwa persepsi dukungan organisasi mampu meningkatkan kebahagiaan individu di tempat kerja, individu dengan persepsi dukungan organisasi yang positif maka akan lebih terlibat dalam pekerjaannya dan berkontribusi pada pengembangan karir mereka. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Khoiriyah et al., (2020) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan kebahagiaan di tempat kerja. Individu yang merasa dihargai oleh organisasi, diberikan apresiasi dan penghargaan atas prestasi oleh organisasi akan meningkatkan kebahagiaan mereka di tempat kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hempfling (2015) yang menjelaskan bahwa individu dengan persepsi dukungan organisasi yang

positif dalam artian memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya maka akan memiliki kebahagiaan di tempat kerja.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *calling*, efikasi diri, dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja, dengan sumbangan efektif sebesar 46,7%. Temuan berikutnya menunjukkan bahwa secara parsial *calling* berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja dengan sumbangan efektif sebesar 13,68%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja, dan memberikan sumbangan efektif sebesar 28,94%. Berikutnya, persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh terhadap kebahagiaan anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP di tempat kerja, dengan sumbangan efektif sebesar 4,05%. Hasil lainnya dari penelitian ini memperlihatkan bahwa, meskipun pekerjaan yang dilakukan oleh anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP memiliki resiko pekerjaan yang tinggi, namun mayoritas anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP juga memiliki kebahagiaan yang tinggi di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A., & Ling, Y. L. (2016). Understanding workplace happiness in schools: The relationships between workplace happiness, teachers' sense of efficacy, affective commitment and innovative behavior. *Academy of Social Science Journal*, 1(4), 80-83.
- Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), 13-15. <https://doi.org/10.1111/jabr.12154>
- Altan, S., & Turunç, Ö. (2021). Algılanan örgütsel destek ile iş yaşamında mutluluk ilişkisinde yaş ve iş yaşam dengesinin rolü [The role of age and work-life balance in the relationship between perceived organizational support and happiness in business life]. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2552-2570.
- Aulia. (2019). *Berkorban demi ibu pertiwi: Esensi dan dinamika cinta pekerjaan pada pasukan elit Indonesia* (Disertasi). Program Doktor Ilmu Psikologi Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta.
- Aulia, A., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Determinants of work engagement for TNI-AD (Indonesian Armed Forces-Army) personnel [Determinan keterikatan kerja personel Tentara Nasional Indonesia-Angkatan Darat (TNI-AD)]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(1), 35-55. <https://doi.org/10.24123/aipj.v35i1.2881>.
- 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), 56-69. <http://dx.doi.org/10.26555/jptp.v3i2.21893>
- Aulia, A., & Dania, R. R. (2023). Persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja sebagai faktor kebahagiaan anggota Polri di tempat kerja. *Empathy: Jurnal Fakultas Psikologi*, 6(1), 64-67. <http://dx.doi.org/10.12928/empathy.v6i1.26380>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (Fifth Printing, 2002). New York: W.H. Freeman & Company.
- Berita Negara Republik Indonesia Nomor 299. 2015. Peraturan Kepala Badan SAR Nasional nomor Pk. 6 Tahun 2015 tentang rencana strategis Badan SAR Nasional tahun 2015-2019. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Diakses dari <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/database-peraturan/peraturan-menteri>)

- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819-834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Cuan, L. S. (2015). *Calling at work: Rahasia bekerja dengan totalitas*. Bandung: PT. Visi Anugerah Indonesia.
- Dabas, D., & Pandey, N. (2015). Role of self-efficacy and intrinsic motivation on work place environment. *International Journal of Education and Psychological Research*, 4(1), 52-57.
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, 37(3), 424-450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0015547>
- Emmons, R. A., McCullough, M. E., & Tsang, J-A. (2003). The assessment of gratitude. *Positive Psychological Assesment: A Handbook of Models and Measures.*, 327-341. <https://doi.org/10.1037/10612-021>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Golvarpar, M., & Abedini, H. (2014). The relationship between spirituality and meaning at work and the job happiness and psychological well-being: A spiritual-affective approach to the psychological well-being. *International journal of management and sustainability*, 3(3), 161-171. <http://dx.doi.org/10.18488/journal.11/2014.3.3/11.3.160.175>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hall, C. R., Munroe-Chandler, K. J., Fishburne, G. J., & Hall, N. D. (2009). The sport imagery questionnaire for children (SIQ-C). *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 13(2), 93-107. <https://doi.org/10.1080/10913670902812713>
- Hempfling, M. S. (2015). *Happiness, work engagement, and perception of organizational support of student affairs professionals* (Dissertation). The Faculty of The Patton College of Education of Ohio University.
- Hutama, R. (2016). Pengaruh antara efikasi diri dan religiusitas terhadap kebahagiaan penderita diabetes tipe II (RSUD AW Syahrane Samarinda). *Jurnal Psikologi Universitas Mulawarman: Samarinda*. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v3i4.3883>
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. In *Evidence-based HRM: A global forum for empirical scholarship*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Küçük, B. A. (2021). COVID-19 Küresel Salgın döneminde örgütsel destek algısının iş yerinde mutluluk üzerindeki etkisi: psikolojik güçlendirmenin aracı rolü [The Effect of Perceived Organizational Support on Happiness in the Workplace during the Kovid-19 Global Pandemic Period: The Role of Psychological Empowerment Mediation]. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1348-1372. <https://doi.org/10.15869/itobiad.839315>
- Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan kerja perawat: Pengaruh dukungan organisasi, work-life balance dan kebahagiaan. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40-51. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>

- Matheos, M. O. (2017). Faktor-faktor determinan kebahagiaan kerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(4).
- Meiza, Chairani. (2017). Perbedaan kebahagiaan pada guru berstatus PNS dan honorer. *Jurnal Psikologi* 9, no. 2.
- Merdeka.com (2017, November). Ini penyebab anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP meninggal usai menyelam cari korban Lion Air. Diakses dari <https://www.merdeka.com/peristiwa/ini-penyebab-tim-sar-meninggal-usai-menyelam-cari-korban-lion-air.html>
- Mensah, A.O., & Lebbaeus, A. (2013). The influence of employees' self-efficacy on their aualitv of work life: the case of Cane Coast. Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 195-205. <http://hdl.handle.net/123456789/7933>
- Ningsih. (2013). Subjective well-being ditinjau dari faktor demografi (status pernikahan, jenis kelamin, pendapatan). *Jurnal Psikologi*, Vol. 01 No. 02.
- Novliadi, F., & Anggraini, R. (2020). Happiness at work viewed from job satisfaction and perceived organizational support. In *Proceedings of the International Conference of Science, Technology, Engineering, Environmental and Ramification Researches (ICOSTEERR 2018)-Research in Industry* (Vol. 4, pp. 1815-1820). [10.5220/0010102318151820](https://doi.org/10.5220/0010102318151820)
- Nugroho, I. A. (2014). Hubungan antara efikasi diri dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan lembaga penyiaran publik radio Republik Indonesia Surakarta (Skripsi). Universitas Negeri Surakarta.
- Park, N., Park, M., & Peterson, C. (2010). When is the search for meaning related to life satisfaction?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01024.x>
- Pryce, Jones. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. USA: Wiley-Blackwell.
- Permana, H., Harahap, F., & Astuti, B. (2016). Hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan dalam menghadapi ujian pada siswa kelas IX di MTs Al Hikmah Brebes. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling dan Dakwah Islam*, 13(2), 51-68.
- Putri, D. L. (2019). Pengaruh budaya organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan efikasi diri terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan BUMN di Jakarta (Bachelor's thesis). Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/50355>
- Raatikainen, R. (1997). Nursing care as a calling. *Journal of advanced nursing*, 25(6), 1111-1115. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997025111.x>
- Ilham, A. P/ (2018). Makna kerja bagi fotografer di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 8-10. DSpace UII. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/8105>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698– 714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>.
- Sholihah, A. (2021). Servant leadership dan persepsi dukungan organisasi dengan kebahagiaan kerja pada guru (Skripsi). Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred?. *Journal of career Assessment*, 18(1), 82-96. <https://doi.org/10.1177/1069072709350905>
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling... and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 421-443. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140>
- Tous-Pallarés, J., del Pilar Bonasa-Jiménez, M., Mayor-Sánchez, C., & Espinosa-Díaz, I. M. (2011). escala clima psicosocial en el trabajo: Desarrollo y validación. *Anuario de Psicología*, 41(1-3), 51-65.

- Tribunnews.com (2021, Mei). Satu anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP gabungan meninggal, pencarian korban hanyut ddi mambi dihentikan sementara
<https://makassar.tribunnews.com/2021/05/20/satu-anggota-tim-sar-gabungan-meninggal-pencarian-korban-hanyut-di-mambi-dihentikan-sementara>
- Voaindonesia.com (2020, Oktober). Ditemukan, 13 mayat anggota bidang operasi dan kesiapsiagaan BNPP korban tanah longsor di Vietnam
<https://www.voaindonesia.com/a/ditemukan-13-mayat-anggota-tim-sar-korban-tanah-longsor-di-vietnam/5624217.html>
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi diri terhadap kinerja karyawan pdam tirtanadi unit instalasi pengolahan air tunggal. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 35-42.
<https://doi.org/10.30596/bibliocouns.v1i2.2076>
- Wardyaningrum, D. (2014). Perubahan komunikasi masyarakat dalam inovasi mitigasi bencana di wilayah rawan bencana gunung merapi. *Jurnal Aspikom*, 2(3), 179-197.
<http://dx.doi.org/10.24329/aspikom.v2i3.69>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
<https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>