

Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Meaningful Work dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta

Ceyza Andryana Anwari^{1*}, Luqman Tifa Perwira²

¹Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

²Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

*luqman.perwira@psy.uad.ac.id

ABSTRACT

The Fire Department was formed to realize synergy in government, development, and services in the field of fire fighting. The firefighter profession is classified as a high-risk job because it has to face various dangerous situations. This study aims to examine the relationship between perceptions of organizational support and meaningful work with organizational commitment in members of the Yogyakarta City Fire Department. The data collection process used a quantitative method using three scales, namely organizational commitment, perceptions of organizational support, and meaningful work. The data collection process used a quantitative method by distributing it through paper. A total of 100 respondents were active firefighters in the city of Yogyakarta. The results of the analysis using the multiple linear regression method found a very significant and positive relationship between perceptions of organizational support and meaningful work with organizational commitment. While on duty, they feel the positive impact of work on the community, which fosters pride and strengthens attachment to the organization. Support from superiors, both in the form of material and non-material appreciation, also increases the sense of appreciation and motivation to commit to the organization.

Keywords: organizational commitment, perception of organizational support and meaningful work

ABSTRAK

Dinas Pemadam Kebakaran dibentuk untuk mewujudkan sinergi dalam pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan di bidang penanggulangan kebakaran. Profesi pemadam kebakaran tergolong pekerjaan berisiko tinggi karena harus menghadapi berbagai situasi berbahaya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan meaningful work dengan komitmen organisasi pada anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta. Proses pengambilan data dengan metode kuantitatif yang menggunakan tiga skala, yaitu komitmen organisasi, persepsi dukungan organisasi, dan meaningful work. Proses pengambilan data dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan melalui paper. Sebanyak 100 responden anggota pemadam kebakaran yang aktif di kota Yogyakarta. Hasil analisis menggunakan metode regresi linier berganda menemukan hubungan yang sangat signifikan dan positif antara persepsi dukungan organisasi dan meaningful work dengan komitmen organisasi. Saat bertugas, mereka merasakan dampak positif pekerjaan bagi masyarakat, yang menumbuhkan kebanggaan dan memperkuat keterikatan pada organisasi. Dukungan atasan, baik berupa apresiasi materi maupun non-materi, juga meningkatkan rasa dihargai dan motivasi untuk berkomitmen pada organisasi.

Kata kunci: komitmen organisasi, meaningful work, persepsi dukungan organisasi,

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, Dinas Pemadam Kebakaran dibentuk untuk mewujudkan sinergi dalam pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan di bidang penanggulangan kebakaran, sehingga diperlukan pembentukan lembaga khusus yang menangani kebakaran. Profesi pemadam kebakaran tergolong pekerjaan berisiko tinggi karena harus menghadapi berbagai situasi berbahaya. Kondisi ini meliputi suhu panas dan kebakaran, ketinggian, ledakan, aliran balik dan percikan api, benda tajam, dan perkelahian fisik dengan warga (Aini, 2016). Resiko yang dialami pemadam kebakaran berkaitan dengan masalah kesehatan yang sering ditemui antara lain cedera berpotensi cacat, hingga meninggal dunia (Feber & Muchlis, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan tanggal 13 Maret 2024 dengan Bapak Gunawan yang bertugas sebagai koordinator lapangan Damkar UGM, mengungkapkan beberapa insiden yang dialami oleh Anggota Pemadam Kebakaran dalam menjalankan tugasnya antara lain, jari yang putus saat bertugas, luka-luka akibat ledakan tabung gas, evakuasi ular berbisa, evakuasi lebah, dan mengambil kucing di sumur. Meskipun anggota menghadapi risiko tinggi, masa kerja anggota damkar tidak terpengaruh oleh insiden yang terjadi, mereka hanya diberhentikan ketika kondisi sudah tidak memungkinkan.

Anggota pemadam kebakaran memiliki tuntutan tugas yang tinggi berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Supriyana koordinator damkar Balai Kota. Setiap pleton bekerja selama 24 jam penuh, dimulai pukul 07.30 hingga 07.30 keesokan harinya. Pleton A bertugas pada hari Senin, dilanjutkan oleh Pleton B pada hari Selasa, dan Pleton C pada hari Rabu. Jadwal ini berulang secara terus-menerus, memastikan bahwa setiap pleton mendapat giliran bertugas dan ada kesiapsiagaan 24/7.

Sistem ini menuntut kesiapan fisik dan mental tinggi dari setiap anggota untuk menghadapi tugas-tugas berat selama masa tugas panjang. Individu dengan tuntutan tugas yang tinggi akan menciptakan motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas. Individu tersebut dapat dengan antusias melakukan pekerjaan tambahan di luar tugasnya. Menurut Tri dan Utomo, (2023) tuntutan pekerjaan yang tinggi menguras energi dan waktu, meningkatkan stres, menurunkan kualitas hubungan antar anggota, dan melemahkan komitmen organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas menunjukkan bahwa anggota Pemadam Kebakaran memiliki resiko, tekanan kerja dan beban kerja yang tinggi. Sementara, para ahli mengemukakan bahwa beban kerja, tekanan kerja dan resiko yang tinggi akan berpengaruh negatif pada komitmen organisasi. Fitriyana *et al.*, (2016) menjabarkan semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka semakin berkurang komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Namun, berdasarkan wawancara dengan Bapak Taokhid, Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta, dijelaskan bahwa tidak ada anggota yang mengundurkan diri kecuali saat masa pensiun. Dalam setahun terakhir, hanya ada 4 anggota yang pensiun, sementara 4 anggota baru direkrut dan 1 anggota mutasi. Untuk pegawai kontrak, setelah masa kontraknya habis, mereka berharap kontrak mereka dapat diperpanjang dan berkeinginan untuk diangkat menjadi pegawai tetap.

Salah satu faktor yang diketahui berpengaruh dalam karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi menjadi faktor penting karena memiliki hubungan signifikan dengan komitmen organisasi (Tito & Izzati, 2018). Persepsi dukungan organisasi merupakan kepercayaan karyawan mengenai perusahaan atas kontribusi mereka dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, hal ini merupakan dasar bagi gagasan dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Saat karyawan merasa didukung, mereka cenderung merasa dihargai dan diakui oleh organisasi. Hal ini dapat memperkuat keterikatan emosional mereka dengan perusahaan

(Herlambang Triwijayanto *et al.*, 2024). Karyawan merasa puas dan berdedikasi terhadap pekerjaannya ketika mereka yakin bahwa organisasi menghargai kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). Oleh karena itu, persepsi dukungan organisasi menjadi variabel yang relevan untuk mengkaji bagaimana dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Selain persepsi dukungan organisasi yang merupakan faktor karakteristik organisasi, komitmen juga dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu, salah satunya *meaningful work*. *Meaningful work* merupakan pengalaman yang dialami karyawan saat meyakini pekerjaan penting, membantu tumbuh, dan memberikan kontribusi positif (Steger *et al.*, 2012). *Meaningful work* yang dirasakan akan mendorong karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi, sehingga komitmen akan berdampak positif bagi organisasi (Veronica & Moerkardjono, 2018). Karyawan yang mempunyai pemaknaan kerja yang positif akan memiliki komitmen organisasi dan membuat dirinya lebih mengenal pekerjaannya (Irianto *et al.*, 2021)

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dilakukan untuk memperkaya berbagai kajian sebelumnya dalam melihat gambaran hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *meaningful work* dengan komitmen organisasi pada anggota pemadam kebakaran kota Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini harapannya dapat memberikan sudut pandang ilmu Psikologi kepada dinas pemadam kebakaran dan anggota mengenai gambaran adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *meaningful work* dengan komitmen organisasi, sehingga ketiga elemen tersebut dapat bersinergi dalam rangka mewujudkan optimalisasi anggota pemadam kebakaran. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu *meaningful work* dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama berperan terhadap komitmen organisasi anggota.

Metode Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini melibatkan 100 anggota pemadam kebakaran yang masih aktif di Kota Yogyakarta. Pengambilan partisipan ditentukan menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu *incidental sampling* yang disesuaikan dengan kondisi di lapangan, dimana kuisioner dititipkan kepada komandan yang kemudian dibagikan kepada anggota. Hal ini dikarenakan anggota harus selalu siap siaga dalam menjalankan tugas mereka

Variabel komitmen organisasi diukur menggunakan skala Mowday *et al.*, (1979) yang sudah dimodifikasi oleh peneliti dengan cara menambahkan 15 aitem terdiri dari 9 unfavorable dan 6 favorable. Skala ini terdiri dari 15 butir aitem *favorable* dan 15 butir aitem *unfavorable* menggunakan empat poin skala *likert* (1 = sangat tidak setuju sampai 4 = sangat setuju). Contoh aitem dari skala ini yaitu, “*Saya berkomitmen untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi*”. Peneliti melakukan seleksi butir menggunakan *corrected item-total correlation* dengan menggugurkan item nomor 4,8,9 karena memiliki koefisien korelasi item total antara 0,363, 0,349 dan 0,369 sehingga tidak memenuhi kriteria *corrected item-total correlation* dengan batasan $\geq 0,30$ (Azwar, 2015).

Pada skala persepsi dukungan organisasi menggunakan skala Rhoades dan Eisenberger (2002) yang terdiri dari 30 butir aitem *favorable*, peneliti turut melakukan pengujian reliabilitas pada 100 partisipan dan menghasilkan koefisien reliabilitas. Skala ini terdiri dari 30 butir aitem *favorable* menggunakan empat poin skala *likert* (1 = sangat tidak setuju sampai 4 = sangat setuju). Contoh aitem dari skala ini yaitu, “*Saya merasa kontribusi saya diakui oleh atasan saya*”. Dalam proses analisis ini, aitem dengan *corrected aitem-total correlation* (rit) dibawah 0,3 akan gugur. Aitem yang gugur nomor 7,9,11,19 karena memiliki koefisien korelasi item total antara -0,030 hingga 0,038 sehingga tidak memenuhi kriteria *corrected item-total correlation* dengan batasan $\geq 0,30$ (Azwar, 2015)

Pengukuran variabel meaningful work menggunakan skala Steger *et al.*, (2012) Skala ini terdiri dari 30 butir aitem berbentuk empat poin yang terdiri dari 1 = sangat tidak sesuai sampai dengan 4 = sangat sesuai, yang memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 ($\alpha = 0,966$). Contoh aitem dari skala ini yaitu, "Saya merasa terus belajar dan berkembang melalui pekerjaan saya".

Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk melihat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan meaningful work terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi. Proses analisis data menggunakan bantuan dari perangkat lunak SPSS versi 20. Penelitian ini sudah mendapatkan izin penelitian yang diberikan oleh TU Fakultas Psikologi pada 1 Juli 2024 dengan nomor surat F.4/1209/D.66/VII/2024.

Hasil

Penelitian ini melibatkan 100 partisipan yang terdiri dari 75 anggota damkar Balaikota 12 anggota damkar UGM dan 13 anggota damkar KyaiMojo. Dapat diketahui bahwa rata-rata empirik komitmen organisasi ($\bar{x} = 70,37$) sedangkan rata-rata hipotetiknya ($\bar{x} = 60$). Artinya, skor komitmen organisasi partisipan sedikit lebih tinggi daripada skor yang diperkirakan. Untuk variabel persepsi dukungan organisasi, rata-rata empirik ($\bar{x} = 77,30$) skor hipotetiknya yaitu sebesar $\bar{x} = 60$. Hal tersebut menunjukkan bahwa skor persepsi dukungan organisasi partisipan lebih tinggi daripada perkiraan. Selain itu, rata-rata empirik meaningful work ($\bar{x} = 102,08$) lebih tinggi daripada rata-rata hipotetiknya ($\bar{x} = 75$) sehingga dapat diketahui bahwa skor meaningful work partisipan lebih tinggi dari perkiraan.

Tabel 1. Data Deskriptif

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Min.	Max.	Mean	SD	Min.	Max.	Mean	SD
Komitmen Organisasi	24	96	60	12	63	83	70,37	5,008
Persepsi Dukungan Organisasi	24	96	60	12	63	96	77,30	8,428
Meaningful Work	30	120	75	15	69	120	102,08	12,299

Selanjutnya, hasil tabel di atas dilanjutkan dengan pengelompokan skor ketiga variabel berdasarkan nilai rata-rata hipotetik. Pengelompokan ini dilakukan dengan menetapkan kriteria yang didasarkan pada data yang dikumpulkan di lapangan. Kategorisasi skor dalam penelitian ini dapat dilihat melalui Tabel 4.

Tabel 2. Kategorisasi Skor

Variabel	Kriteria	Frekuensi	Persentase	
Komitmen Organisasi				
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < (48)$	0	0%
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$(48) \leq X < (72)$	45	75%
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$(72) \leq X$	15	25%
Persepsi Dukungan Organisasi				
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < (48)$	0	0%
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$(48) \leq X < (72)$	20	33,3%
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$(72) \leq X$	40	66,7%
Meaningful Work				
Normal		$X \leq (60)$	0	0%
Sedang		$(60) < X \leq (90)$	14	23,3%
Tinggi		$(90) < X$	46	76,7%

Berdasarkan data pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa mayoritas skor partisipan pada variabel komitmen organisasi berada pada kategori sedang yaitu 75%. Selanjutnya, diikuti oleh partisipan dengan kategori rendah sebanyak 0% dan berada pada kategori tinggi sebesar 25%. Pada variabel persepsi dukungan organisasi, mayoritas skor partisipan berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 66,7%. Selanjutnya, diikuti oleh kategori sedang sebanyak 33,3% dan kategori rendah sebanyak 0%. Pada kategori variabel meaningful work berada pada kategori tinggi yaitu 76,7%, kategori sedang sebanyak 23,3% dan kategori rendah sebanyak 0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan memiliki persepsi dukungan organisasi dan meaningful work yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan meaningful work dengan komitmen organisasi. Berdasarkan Uji Normalitas Data pada Tabel 3, indeks normalitas (KS-Z) sebesar 0,739 dengan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,646 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas Data

Variabel	Statistik	Asymp.Sig	Keterangan
Unstandardized residual	0,739	0,646	Normal

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 4, yaitu Uji Normalitas indeks normalitas (KS-Z) sebesar 0,739 dengan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,646 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Linieritas

Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Komitmen organisasi dengan persepsi dukungan organisasi	0,000	0,055	Linier, ideal
Komitmen organisasi dengan meaningful work	0,000	0,154	Linier, ideal

Berdasarkan Tabel 5, yaitu Uji Multikolinearitas variabel persepsi dukungan organisasi dan *meaningful work* memiliki nilai tolerance sebesar 0,669 ($>0,1$) dan VIF sebesar 1,495 (<10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu persepsi dukungan organisasi dan *meaningful work*, tidak mengalami multikolinearitas atau tidak saling berhubungan.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Persepsi dukungan organisasi	0,669	1,495	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Meaningful work</i>	0,669	1,495	Tidak terjadi multikolinearitas

Selanjutnya Tabel 6, yaitu Uji Regresi Hipotesis Mayor Dapat dilihat bahwa koefisien R memiliki nilai sebesar 0,555 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat Hubungan yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *meaningful work* dengan komitmen organisasi

Tabel 6. Uji Regresi Hipotesis Mayor

Variabel	R	Signifikansi	Keterangan
Persepsi dukungan organisasi dan <i>meaningful work</i> dengan komitmen organisasi	0,555	0,000	Sangat signifikan

Tabel 7, yaitu Uji Regresi Hipotesis Minor menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi adalah sebesar $r_{xy} = 0,505$ dengan tingkat signifikansi 0,014 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor satu diterima. Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi.

Tabel 7. Uji Regresi Hipotesis Mayor

Variabel	r	Signifikansi	Keterangan
Persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi	0,505	0,014	Signifikan
<i>Meaningful Work</i> dengan komitmen organisasi	0,479	0,041	Signifikan

Selain itu, dapat diketahui lebih lanjut sumbangan efektif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada Tabel 8, dapat diketahui bahwa sumbangan efektif variabel independen persepsi dukungan organisasi sebanyak 17,32%, sedangkan untuk variabel *meaningful work* nilai sumbangan efektif sebanyak 13,50% terhadap variabel komitmen organisasi.

Tabel 8. Sumbangan Efektif

Variabel	R ²
Persepsi Dukungan Organisasi	17,32%
Meaningful Work	13,50%
Total	30,82%

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan *meaningful work* memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan komitmen organisasi anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta, sehingga hipotesis mayor dapat diterima. Kedua variabel bebas, yaitu persepsi dukungan organisasi dan *meaningful work*, secara bersamaan memberikan sumbangan efektif sebesar 30,82 % dengan komitmen organisasi anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta.

Komitmen pada anggota akan tumbuh dari pemahaman tentang organisasi. Semakin anggota mengenal dan memiliki pengalaman yang positif, rasa cinta, maka komitmen organisasi akan meningkat. Namun, jika sistem organisasi tidak mendukung, komitmen dapat perlahan berkurang. Ketika anggota merasa didukung oleh organisasi dan merasa sesuai dengan harapan serta keinginannya, secara alami akan muncul komitmen untuk menjalankan tugasnya. Anggota juga akan merasa terikat secara emosional dan enggan meninggalkan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa hipotesis minor pertama pada variabel persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi diterima. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta. Maka dari itu, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, semakin kuat komitmen organisasi anggota. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi, maka komitmen organisasi anggota cenderung menurun. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Ardhanari dan Budiani, (2017) yang menemukan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan bekerja keras demi kepentingan organisasi dan membantu mencapai tujuannya. Perusahaan perlu menghargai kontribusi karyawan melalui dukungan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai akan meningkatkan produktivitas dan melihat perusahaan sebagai pendukung pekerjaan.

Penelitian Tito dan Izzati, (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Sebuah organisasi perlu adanya persepsi dukungan organisasi dikarenakan mencakup penghargaan terhadap kontribusi dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini, mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi di kalangan anggota Pemadam Kebakaran dipengaruhi oleh persepsi positif anggota terhadap dukungan organisasi. Dukungan tersebut membuat anggota merasa terdorong untuk memberikan timbal balik berupa komitmen organisasi yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Puspitadewi, (2022) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang baik akan membentuk komitmen organisasi tinggi, sehingga akan berdampak pada kualitas kinerja.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu anggota Dinas Pemadam Kebakaran, mereka menyatakan bahwa ada dukungan signifikan dari atasan setelah selesai bertugas. Dukungan ini berupa pengakuan terhadap kinerja anggota dan bimbingan dalam menghadapi tantangan, yang berkaitan dengan motivasi dan ikatan yang lebih kuat antara atasan dan bawahan. Selain itu, anggota juga merasa yakin bahwa dengan dukungan tersebut, semua tantangan yang dihadapi dapat terselesaikan.

Berdasarkan hasil analisis pada hipotesis minor kedua antara variabel *meaningful work* dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis minor kedua yang diajukan dapat diterima. Kesimpulan dari hasil tersebut adalah semakin tinggi *meaningful work*, maka semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki anggota Pemadam Kebakaran. Anggota Pemadam Kebakaran yang memiliki *meaningful work* tinggi, akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal ini dikarenakan *meaningful work* dapat memberikan manfaat bagi organisasi salah satunya tercipta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan individu. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, anggota cenderung lebih puas, serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi organisasi. Hal ini, akan meningkatkan kinerja, membangun loyalitas karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan (Geldenhuis *et al.*, 2014). Pemadam kebakaran membutuhkan komitmen dan *meaningful work* yang tinggi. Anggota pemadam kebakaran wajib memiliki loyalitas dan tanggung jawab besar karena tugas yang dijalani berisiko tinggi dan penting untuk keselamatan masyarakat. Komitmen organisasi terlihat dari kesiapan mereka dalam menghadapi situasi darurat, sementara *meaningful work* muncul dari kenyataan bahwa mereka membantu menyelamatkan nyawa dan melindungi harta benda. Ketika pemadam kebakaran merasa pekerjaannya penting, mereka akan lebih semangat, terlibat, dan berkomitmen pada organisasi, yang membuat mereka lebih efektif dalam menjalankan tugas.

Pernyataan di atas diperkuat dengan adanya hasil penelitian oleh Steger *et al.*, (2012) yang menjelaskan bahwa *meaningful work* bukan hanya tentang pekerjaan yang berarti bagi anggota, tetapi juga membawa dampak positif. Bekerja dengan seseorang yang menemukan makna dalam pekerjaannya akan menciptakan pola pikir positif dan mempengaruhi cara pandang terhadap pekerjaan. Anggota yang merasakan *meaningful work* tidak hanya mendapatkan manfaat untuk diri sendiri, tetapi juga memberikan pengaruh positif bagi rekan kerja dan perusahaan tempat mereka bekerja. Penelitian Irianto *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *meaningful work* dengan komitmen organisasi. Karyawan yang merasakan *meaningful work* dan berkeinginan memberikan dampak yang lebih besar menunjukkan kualitas yang diharapkan perusahaan, seperti komitmen terhadap organisasi. Wahyuni *et al.*, (2019) menyatakan bahwa *meaningful work* yang positif akan mendorong karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan, sehingga dalam hal ini komitmen yang dihasilkan akan bernilai positif bagi organisasi. *Meaningful work* yang positif memungkinkan karyawan menanamkan nilai-nilai positif dalam pekerjaannya, sehingga komitmen organisasi tercermin dengan baik.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu anggota Dinas Pemadam Kebakaran, mereka menyatakan bahwa anggota merasakan *meaningful work*. Anggota merasa bangga karena dapat membantu masyarakat dengan berbagai cara, seperti memadamkan api, mengambil barang di tempat yang sulit dijangkau, menyelamatkan kucing dari sumur atau dari atas pohon, mengevakuasi ular berbisa di rumah warga, dan masih banyak tugas lainnya. Pengalaman-pengalaman ini memberikan rasa kepuasan dan makna yang mendalam, memperkuat komitmen dan motivasi mereka dalam bekerja.

Hasil sumbangan efektif yang diberikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 17,32 % pada anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta. Adapun sumbangan efektif yang diberikan oleh *meaningful work* terhadap komitmen organisasi sebesar 13,50 % pada anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta. Terdapat sekitar 69,18 persen faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain karakteristik organisasi, karakteristik orang, dan pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan *meaningful work* terhadap komitmen organisasi. Ketika anggota merasa didukung oleh organisasi dan pekerjaannya bermakna, anggota akan lebih termotivasi dan terikat pada

organisasi. Dukungan dan *meaningful work* yang positif memperkuat komitmen, mendorong keterlibatan, dan kontribusi jangka panjang.

Terdapat hasil kategorisasi pada variabel komitmen organisasi yang memperlihatkan bahwa terdapat 45 anggota yang berada pada tingkat kategori sedang dengan persentase sebesar 75 %. Selanjutnya pada kategorisasi tinggi, terdapat 15 karyawan dengan persentase 25 %. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi yang dimiliki anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta mampu mengartikan tentang keyakinan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk memberikan usaha ekstra untuk organisasi, keinginan kuat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Kemudian, hasil kategorisasi data pada persepsi dukungan organisasi menunjukkan bahwa 20 anggota dengan persentase 33,3 %, berada dalam kategori sedang, sementara 40 karyawan termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 66,7 %. Dari data tersebut diperoleh hasil bahwa persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta mampu mengartikan tentang keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Kategorisasi terakhir dilakukan pada *meaningful work* yang memperlihatkan bahwa 14 anggota termasuk dalam kategorisasi sedang dengan persentase 23,3 % dan 46 anggota masuk dalam kategorisasi tinggi dengan persentase 76,7 %. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa *meaningful work* yang dimiliki oleh anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta dapat mengartikan makna positif dalam pekerjaan, membuat makna melalui pekerjaan, dan motivasi yang lebih baik.

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *meaningful work* dengan komitmen organisasi pada anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, hubungan yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *meaningful work* dengan komitmen organisasi pada anggota Pemadam Kebakaran Kota Yogyakarta. Secara parsial, persepsi dukungan organisasi berperan secara signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi dengan sumbangan efektif sebesar 17,32%. Kemudian, variabel *meaningful work* berperan secara signifikan dengan arah positif terhadap komitmen organisasi dengan sumbangan efektif sebesar 13,50%.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan koordinasi lebih awal dengan kepala satuan kerja guna menyusun jadwal pengisian skala yang disesuaikan dengan jam kerja anggota, dan menyebarkan kuesioner secara langsung agar dapat memberikan penjelasan dan motivasi. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih merepresentasikan populasi dan mengulik informasi yang lebih lengkap seperti persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pada anggota antar pos. Penelitian selanjutnya juga dapat membahas hubungan kondisi lingkungan kerja, faktor demografis seperti usia dan masa kerja, serta peran komandan dalam memengaruhi persepsi anggota terhadap organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada dinas pemadam kebakaran untuk dapat meningkatkan komunikasi, pemerataan fasilitas, serta menyediakan waktu khusus untuk pengembangan anggota guna memperkuat hubungan kerja dan komitmen terhadap organisasi..

Acknowledgement

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan yang telah memberikan dana hibah penelitian payung yang memungkinkan penulis untuk melakukan penelitian ini.

Daftar Pustaka (APA 7th Edition)

- Aini, A. N. (2016). Analisis risiko kerja dan upaya pengendalian bahaya pada petugas pemadam kebakaran di dinas pemadam kebakaran kota Semarang. *E-Journal*, 4, 277–283. <https://media.neliti.com/media/publications/99095-ID-manajemen-risiko-kesehatan-dan-keselamat.pdf>
- Ardhanari, R. C., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 1–5.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (2th ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. 71(3), 500–507.
- Feber, W., & Muchlis, M. (2021). Kinerja petugas pemadam kebakaran kabupaten Bulungan dalam penanganan kebakaran di kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i1.2>
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Fitriyana, R., Eliyana, A., Yovita Suryarini, D., & Mardiana Yusuf, R. (2016). Understanding the mediator role of job satisfaction on lecturer's Organizational Commitment. 15, 638–645. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.121>
- Geldenhuis, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Hamidah, N., Tasliyah, N., & Sukandi, S. (2023). Implementasi etika bisnis islam dalam produksi di home industri tiga bintang Kerang-Sukosari-Bondowoso. *Itizam: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 1(1), 45-55
- Herlambang Triwijayanto, Indarto, Yuli Budiati, Manajemen, M., & Semarang, U. (2024). Employee performance of PT. Evercoss technology Indonesia Semarang with organizational commitment as an intervening variable kinerja karyawan PT. Evercoss technology Indonesia Semarang dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3322–3336. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Irianto, A., Esti, B., Prasetya, A., Psikologi, F., Kristen, U., & Wacana, S. (2021). Komitmen organisasi. 18(1), 863–872.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445. <file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf>
- Mayerr, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research, and Application*. 2nd Edition, Sage, Thousand Oaks.
- Mowday R.T, Lyman W. Porter, S. (1979). Experimental methanol toxicity in the primate: Analysis of metabolic acidosis. *The Measurement of Organization Commitment*, 34(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)
- Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi guru madrasah aliyah negeri (MAN) X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 21–33.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : A Review of the Literature.
-

-
- 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work : the work and meaning inventory (wami). 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Tito, A. M. P., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada guru smp negeri 1 Waru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 05(1), 1–5.
- Tri, A., & Utomo. (2023). Peran Komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh job demand dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan perceived organizational support sebagai variabel moderasi (studi kasus di satuan serja inspektorat Jenderal Kementerian XYZ). *Media Online*, 3(3), 603–614. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.516>
- Veronica, C., & Moerkardjono, S. R. (2018). Meaningful work dan komitmen terhadap organisasi pada dosen. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 3(2), 82–94.
- Wahyuni, S., Suroso, S., & Farid, M. (2019). Meaningful work, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi guru. *Fenomena*, 28(2), 20–27. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i2.3361>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. In Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zuraida, L., Novitasari, D., & Sudarman, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan, tuntutan tugas, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai pdam kota Magelang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, VII(2), 245–261. <https://conference.uin-suka.ac.id/syariah/Ekbisi/article/view/339>