

HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA SEMARANG

Umar Hussen Al Rasyad¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. M. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, 50725

hussen.rasyad@gmail.com

ABSTRAK

Semakin ketatnya persaingan di dunia kerja, individu terdorong untuk melakukan berbagai upaya agar dapat mempertahankan pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang optimal. Namun, dalam profesi yang berisiko tinggi, tuntutan dunia kerja tidak hanya berkaitan dengan produktivitas ataupun kompetensi, tetapi juga kesiapsiagaan. Salah satu profesi yang harus dijalani dengan kesiapsiagaan tinggi adalah profesi sebagai petugas pemadam kebakaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional. Populasi penelitian berjumlah 237 pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, dengan sampel sebanyak 149 pegawai yang diperoleh menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *Survey Perceived Organizational Support* yang dimodifikasi dari Purwaningrum dkk. (2020) dan skala *Work-Life Balance* yang dimodifikasi dari Gunawan dkk. (2019). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi nonparametrik *Spearman's rho*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* ($r = 0,747$; $p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* yang dimiliki. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran organisasi dalam memberikan dukungan terhadap pegawai guna meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Kata kunci: *perceived organizational support*; *work-life balance*; pemadam kebakaran

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK-LIFE BALANCE AMONG EMPLOYEES OF THE SEMARANG CITY FIRE DEPARTMENT

Umar Hussien Al Rasyad¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. M. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java, 50725

hussen.rasyad@gmail.com

ABSTRACT

As competition in the workplace becomes increasingly fierce, individuals are driven to make various efforts to retain their jobs and demonstrate optimal performance. However, in high-risk professions, workplace demands are not only related to productivity or competence but also to readiness. One such profession that requires a high level of readiness is that of a firefighter. The purpose of this study is to empirically examine the relationship between perceived organizational support and work-life balance among employees of the Semarang City Fire Department. This study employs a quantitative approach with a cross-sectional research design. The study population consists of 237 employees of the Semarang City Fire Department, with a sample of 149 employees selected using proportional random sampling. Data collection was conducted using the Perceived Organizational Support Survey scale, modified from Purwaningrum et al. (2020), and the Work-Life Balance scale, modified from Gunawan et al. (2019). Data analysis was conducted using Spearman's rho nonparametric correlation test. The results of the study indicate a significant positive relationship between perceived organizational support and work-life balance ($r = 0.747$; $p < 0.001$). These results suggest that the higher the level of perceived organizational support employees experience, the higher their level of work-life balance. This finding highlights the importance of the organization's role in providing support to employees to enhance the balance between work and personal life.

Keywords: perceived organizational support; work-life balance; firefighters

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan salah satu tugas perkembangan penting yang harus dicapai oleh individu pada tahap dewasa (Hurlock, 2003). Setiap individu diharapkan menyelesaikan tugas-tugas perkembangannya, karena setiap tahap perkembangan akan membawa tantangan yang semakin kompleks seiring bertambahnya usia (Putri, 2018). Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas perkembangan tidak hanya berkontribusi pada kebahagiaan, tetapi juga mendukung keberhasilan dalam menghadapi tugas perkembangan pada tahap berikutnya. Sebaliknya, kegagalan dalam menyelesaikan tugas perkembangan dapat menghambat pencapaian tugas perkembangan selanjutnya dan mengurangi kesejahteraan individu. Oleh karena itu, bekerja merupakan salah satu aspek penting dalam penyelesaian tugas perkembangan pada masa dewasa.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2025 menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia saat ini mencapai 153,05 juta orang, jumlah tersebut meningkat 3,67 juta orang dibandingkan jumlah yang sama pada Februari 2024 (Yonatan, 2025). Kondisi ini terjadi akibat dari semakin ketatnya persaingan di dunia kerja, akibatnya, individu terdorong untuk melakukan berbagai upaya agar dapat mempertahankan pekerjaan, dan menunjukkan kinerja

yang optimal. Namun, dalam profesi yang beresiko tinggi, tuntutan dunia kerja tidak hanya berkaitan dengan produktivitas ataupun kompetensi, namun juga kesiapsiagaan.

Salah satu profesi yang harus dijalani dengan kesiapsiagaan tinggi adalah profesi sebagai petugas pemadam kebakaran. Petugas Pemadam Kebakaran (Damkar), merupakan bagian dari petugas pemerintah yang bertanggung jawab dalam penanggulangan kebakaran di Indonesia. Petugas pemadam kebakaran dituntut untuk selalu siap secara fisik maupun mental menghadapi situasi darurat dan berbahaya. Tingginya beban kerja, jadwal siaga 24 jam, dan kondisi kerja berbahaya membuat petugas pemadam kebakaran rentan mengalami stres, kelelahan, bahkan kecelakaan kerja (Karima & Baidun, 2014). Para petugas pemadam kebakaran memiliki slogan "*Pantang Pulang Sebelum Padam*", slogan tersebut mengandung arti bahwa petugas harus siap bekerja dalam 24 jam dengan penerapan sistem kerja *shift* (Rudi, 2017). Tugas tanggap darurat dan panggilan darurat yang dihadapi petugas pemadam kebakaran dapat berdampak pada kemampuan petugas pemadam kebakaran untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Fianitog, 2024).

Pemerintah Republik Indonesia telah menetapkan regulasi mengenai jam kerja sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam Pasal 77 ayat (2), diatur dua skema

jam kerja, yaitu tujuh jam per hari dengan total 40 jam per minggu disertai satu hari libur, atau delapan jam per hari dengan total 40 jam per minggu disertai dua hari libur. Ketentuan mengenai kerja lembur juga telah diatur, antara lain dengan persyaratan adanya persetujuan karyawan serta pembatasan durasi maksimal lembur, yaitu empat jam per hari dan delapan belas jam per minggu. Meskipun demikian, dalam undang-undang tersebut terdapat pengecualian terhadap beberapa jenis pekerjaan yang bersifat terus-menerus seperti pelayanan kesehatan, transportasi, dan pelayanan publik. Beberapa profesi ini mengharuskan pekerjaannya untuk siap siaga dalam keadaan apapun sehingga intensitas bekerja pegawai menjadi lebih tinggi. Namun, intensitas kerja yang tinggi tersebut berisiko memperburuk *work-life balance* karyawan.

Work-life balance (WLB) merupakan sebuah kondisi dimana karyawan mempunyai kehidupan yang setara antara kehidupan pekerjaannya dan juga kehidupan personalnya (Fisher dkk., 2009). Lebih lanjut, Fisher dkk (2009) berpendapat bahwa terdapat empat aspek yang dapat digunakan untuk mengukur tercapainya *work-life balance* (WLB), yaitu: (1) sejauh apa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, (2) sejauh apa kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, (3) sejauh apa pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, dan (4) sejauh apa kehidupan pribadi meningkatkan performa kerja.

Keberhasilan pencapaian *work-life balance* (WLB) ditentukan oleh peran tiga pihak utama, yaitu perusahaan, karyawan, dan pemerintah (Wolor dkk.,

2020). Pada tingkat perusahaan, tantangan dalam mendukung WLB dapat dibedakan menjadi dukungan formal dan non-formal. Dukungan formal meliputi penyediaan waktu kerja yang fleksibel, komunikasi yang efektif, pengaturan beban kerja, pemberian kompensasi yang adil, serta penerapan peraturan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Sementara itu, dukungan non-formal mencakup perhatian dan bantuan dari keluarga, atasan, serta rekan kerja yang dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan.

Di sisi lain, karyawan juga menghadapi tantangan internal dalam mencapai WLB. Permasalahan ini umumnya terkait dengan kemampuan dalam mengelola komunikasi dengan keluarga, mengatur waktu secara efektif, serta memenuhi kebutuhan finansial (Ulhaq & Suratman, 2025). Adapun di tingkat pemerintah, peran utama terletak pada penyusunan regulasi dan peraturan perundang-undangan yang mendukung terciptanya WLB di berbagai sektor pekerjaan.

WLB memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sekaligus mendukung keberhasilan organisasi. Wolor dkk. (2020) menemukan bahwa WLB dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan temuan Johari dkk. (2018) yang meneliti guru di wilayah Malaysia bagian barat, yang menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan peraturan mendukung WLB berhasil meningkatkan performa para guru. Lebih dari itu, Bhende dkk. (2020) menegaskan bahwa WLB memiliki peran penting dalam

menurunkan tingkat stres serta meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga mendukung produktivitas dan kualitas hidup secara keseluruhan. Sementara itu penelitian Emilisa, dkk (2025) pada petugas pemadam kebakaran di Jakarta, ditemukan bahwa WLB berdampak positif pada kepuasan kerja, dan komitmen afektif pada pemadam kebakaran. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa WLB merupakan indikator positif yang penting bagi hasil positif di tempat kerja.

Beberapa faktor-faktor yang memengaruhi terciptanya WLB diantaranya adalah faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan sosial. Pada tingkat individu, kemampuan mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting. Pada level organisasi, dukungan organisasi, kepemimpinan, iklim kerja, kebijakan, tingkat fleksibilitas kerja, sistem shift, tuntutan pekerjaan, dan kecukupan imbalan mempengaruhi tercapainya *work-life balance*. Sementara itu, faktor lingkungan sosial mencakup dukungan keluarga dan budaya kerja yang berlaku (Björntoft dkk., 2020; Hujová dkk., 2025; Wong dkk., 2021). Dari uraian tersebut, salah satu hal yang penting dalam memunculkan WLB adalah dukungan dari organisasi.

Dukungan dari organisasi merupakan salah satu bentuk dukungan sosial yang diketahui merupakan faktor penting bagi kesejahteraan karyawan. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa individu dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesehatan mental yang lebih baik (Garmendia dkk., 2023).

Dukungan sosial dapat berasal dari ranah kerja seperti dukungan atasan, rekan kerja, dan organisasi, dan rendahnya dukungan dari tempat kerja secara signifikan memengaruhi kesehatan mental dan kepuasan hidup karyawan (Yucel & Minnotte, 2017). Bentuk dukungan sosial dari ranah kerja yang dirasakan oleh karyawan seringkali disebut sebagai *perceived organizational support* (POS).

Perceived organizational support (POS) adalah persepsi umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Prayogi dkk. (2022), dalam penelitiannya menemukan bahwa POS berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga dapat ditemukan dalam penelitian Gumilang dan Indrayati (2022), lebih lanjut ditemukan bahwa aspek POS yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (*care about employees' well-being*).

Penelitian yang dilakukan Sulistyani, dkk (2022) pada subjek satuan pengamanan (satpam) menunjukkan bahwa POS berhubungan positif dengan *work-life balance*. POS dapat mendorong karyawan untuk bertindak secara proaktif dan menghasilkan sumber daya yang memadai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan merasakan makna positif, sehingga mampu menyeimbangkan peran kerja dan peran keluarga. Hasil tersebut sejalan teori dukungan organisasi (*organizational support theory*) yang menyatakan bahwa karyawan mengembangkan pertukaran sosial yang

positif dengan organisasi ketika menerima dukungan dari organisasi (Eisenberger dkk., 1986).

Penelitian meta analisis yang dilakukan oleh Kurtessis dkk. (2017), memperkuat teori dukungan organisasi dengan menunjukkan bahwa POS memiliki hubungan yang konsisten dan signifikan dengan berbagai hasil kerja positif, termasuk kesejahteraan karyawan, keterlibatan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Temuan ini menegaskan bahwa *perceived organizational support* bukan hanya sekadar persepsi subjektif, tetapi merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan secara keseluruhan.

Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Semarang merupakan satuan tugas yang bekerja dibawah Walikota Semarang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang ketentraman dan ketertiban umum sub urusan kebakaran yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah (Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, 2025). Sebagai institusi, Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) bertujuan untuk mewujudkan terciptanya rasa aman masyarakat Kota Semarang dari bahaya kebakaran, Damkar Kota Semarang memiliki misi diantaranya meningkatkan profesionalisme personil yang berdidikasi tinggi, peduli, dan antisipatif, yaitu memberikan pelayanan dalam pencegahan, penanggulangan kebakaran dan penyelamatannya, meningkatkan ketahanan lingkungan dalam pencegahan, penanggulangan kebakaran dan penyelamatannya; serta meningkatkan kerjasama dengan instansi terkait.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, diketahui bahwa tuntutan pekerjaan yang ada terkadang membuat batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi menjadi kurang jelas. Hal ini disebabkan oleh adanya sistem kerja dan penggunaan teknologi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan di luar jam kerja formal. Narasumber menyampaikan bahwa *“dengan sistem informasi yang bisa diakses di mana saja dan kapan saja, jadi seolah jam kerja itu hanya terbatas pada kehadiran saja. Sebenarnya untuk kerja itu bisa dilakukan kapan saja.”* Kondisi tersebut menyebabkan waktu untuk kehidupan pribadi atau keluarga terkadang berkurang karena tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan, sebagaimana diungkapkan bahwa *“pasti ada saatnya waktu untuk keluarga itu bisa tersingkirkan atau terkurangkan karena harus ada pekerjaan yang segera diselesaikan.”* Selain itu, kondisi kehidupan pribadi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, karena ketika terdapat permasalahan keluarga maka konsentrasi dalam bekerja dapat terganggu, sebagaimana disampaikan narasumber bahwa *“kalau kondisi keluarga lagi ada masalah, pasti konsentrasi pada saat pelaksanaan pekerjaan akan berbeda.”* Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai masih menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga isu work-life balance menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dalam lingkungan kerja tersebut.

Profesi pemadam kebakaran merupakan pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi serta tuntutan kerja yang berat, seperti paparan terhadap situasi darurat, tekanan psikologis, kejadian traumatis dan harus siap siaga untuk ditugaskan kapanpun dimanapun bahkan terdapat beberapa regu yang harus siap siaga selama 24 jam penuh (Rudi, 2017). Kondisi tersebut menyebabkan petugas pemadam kebakaran rentan mengalami stres kerja, kelelahan emosional, serta burnout yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan pemadam kebakaran memiliki risiko tinggi terhadap stres kerja dan *burnout* akibat tuntutan pekerjaan yang intens dan tidak menentu (Stefanowski dkk., 2023). Selain itu, beban kerja yang tinggi dan jadwal kerja yang tidak terprediksi sering menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan non-kerja pada petugas pemadam kebakaran (Wong dkk., 2014). Dalam kondisi tersebut, dukungan organisasi menjadi faktor penting yang dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu pemadam kebakaran mengatasi tekanan kerja dan mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang tinggi (Lim & Moon, 2023). Selain itu, dukungan sosial dan dukungan organisasi juga diketahui dapat melindungi pemadam kebakaran dari gangguan kesehatan mental seperti stres dan PTSD (Stanley dkk., 2019).

Berdasarkan uraian pernyataan di atas, penelitian pada karyawan yang memiliki kesiapsiagaan tinggi, yaitu mengenai pemadam kebakaran, khususnya yang menyoroti *work-life balance* masih relatif terbatas, baik pada konteks nasional maupun lokal. Fauzia dan Rozana (2024) dalam penelitiannya, menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada petugas pemadam kebakaran. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan pegawai dan organisasi. Selain itu, Hapsari dan Batubara (2022) dalam penelitiannya mengenai *quality of work life* pada petugas pemadam kebakaran di Kota Bandung menunjukkan bahwa sebagian besar petugas memiliki kualitas kehidupan kerja pada kategori tinggi, khususnya pada dimensi yang berkaitan dengan hubungan antara kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa kondisi pekerjaan pada profesi pemadam kebakaran memiliki implikasi penting terhadap kesejahteraan dan kualitas kehidupan kerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji faktor antecedent dari *work-life balance* pada profesi pemadam kebakaran masih terbatas. Penelitian sebelumnya lebih banyak menempatkan *work-life balance* sebagai variabel yang memengaruhi hasil kerja organisasi, seperti komitmen organisasi atau kualitas kehidupan kerja, bukan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh faktor organisasi tertentu. Namun secara teoritis, *perceived organizational support* merupakan salah satu faktor organisasi yang berperan penting

dalam membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menempatkan *perceived organizational support* sebagai faktor yang mempengaruhi dari *work-life balance* pada profesi pemadam kebakaran. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak menempatkan *work-life balance* sebagai variabel yang memengaruhi komitmen organisasi atau kualitas kehidupan kerja (Fauziah & Rozana, 2024; Hapsari & Batubara, 2022), penelitian ini berfokus pada faktor organisasi yang berpotensi membentuk *work-life balance*.

Keterbatasan tersebut, mendorong peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work-Life Balance* pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan *perceived organizational support* terhadap *work life balance* pada petugas pemadam kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Teoritis.**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dapat memberikan manfaat serta memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian di bidang psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. **Manfaat Praktis.**

a. Bagi subjek penelitian.

Untuk Damkar Kota Semarang diharapkan dapat meningkatkan wawasan mengenai pentingnya *work-life balance* untuk para pemadam dan juga dapat mengetahui bagaimana cara meningkatkan dukungan organisasi untuk mencapai *work-life balance*.

b. Bagi peneliti selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan referensi bagi yang hendak ingin melakukan penelitian mengenai *perceived organizational support* dan *work-life balance*.