

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu penentu jalannya keberhasilan suatu organisasi. Organisasi akan mampu berjalan secara optimal yaitu dengan cara mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sebuah organisasi pasti memiliki cita-cita atau tujuan yang hendak dicapai. Salah satu faktor yang mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah para individu atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia juga memegang peran penting dan fundamental dalam sebuah organisasi, baik bisnis, industri, pendidikan, sosial, budaya dan bahkan pemerintahan.

Kota Padang adalah Ibu Kota Provinsi yang memiliki kepadatan penduduk yang cukup tinggi, hal ini menjadi salah satu penyebab Kota Padang sering mengalami kebakaran. Tercatat pada tahun 2021 jumlah kebakaran sebanyak 144 kasus. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dituntut untuk selalu siaga dalam waktu 24 jam, karena kebakaran tidak dapat diprediksi kapan akan terjadi. Selain itu, petugas kebakaran juga dilatih sigap dan harus bergerak cepat apabila ada laporan masuk mengenai kebakaran. Waktu yang ditempuh petugas menuju lokasi kebakaran sangat dipertimbangkan sekali.

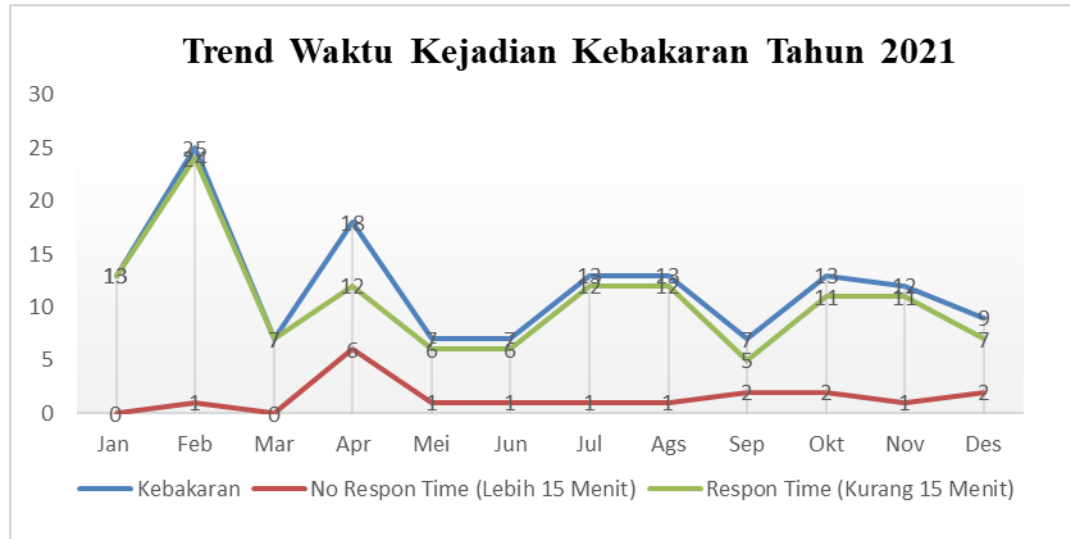
Petugas pemadam kebakaran harus dengan cepat menuju lokasi dengan durasi waktu seminimal mungkin, waktu yang telah ditentukan yakni *respon time* 15 menit dan petugas Dinas Pemadam Kebakaran menuju lokasi diharuskan kurang dari 15 menit.

Berdasarkan data jumlah kebakaran, *respon time* dan *no respon time* Kota Padang pada tahun 2021 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini menunjukkan bahwa petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang telah bekerja sebaik mungkin dan selalu cepat menuju lokasi kebakaran. Data jumlah kebakaran, *respon time* dan *no respon time* di Kota Padang tahun 2021 sebagai berikut:

**Table 1.1 Trend Waktu Kejadian Kebakaran Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Kasus Kebakaran</b>	<b>Penanganan Respon Time (<math>\leq 15</math> menit)</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Penanganan No Respon Time (<math>\geq 15</math> menit)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Januari	13	13	100%	0	0%
Februari	25	24	96 %	1	4%
Maret	7	7	100%	0	0%
April	18	12	66,7%	6	33.3%
Mei	7	6	85,7%	1	14,3%
Juni	7	6	85,7%	1	14,3%
Juli	13	12	92,3%	1	7,7%
Agustus	13	12	92,3%	1	7,7%
September	7	5	71,4%	2	28,6%
Oktober	13	11	84,6%	2	15,4%
November	12	11	91,7%	1	8,3%
Desember	9	7	77,8%	2	22,2%
Total Rata-rata	144	126	$\Sigma = 1.044,2$ $\bar{\chi} = 80,7\%$	18	$\Sigma = 155,8$ $\bar{\chi} = 20,3\%$

**Gambar 1.1 Trend Waktu Kejadian Kebakaran Tahun 2021**



**Sumber:** Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang tahun 2021

Grafik 1.1 menunjukkan tingkat kebakaran tahun 2021 yang terjadi di Kota Padang secara fluktuatif. Rata-rata presentase *respon time* tahun 2021 sebesar 80,7% dan *no respon time* sebesar 20,3%. Umumnya presentase *respon time* petugas pemadam kebakaran menjangkau lokasi kebakaran kurang dari 15 menit lebih tinggi dibanding *no respon time*. Itu adalah suatu prestasi yang harus dipertahankan atau ditingkatkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa kinerja petugas pemadam kebakaran sudah relatif lebih baik dalam bekerja.

Pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang spesifik dan tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Pekerjaan ini membutuhkan jaminan keselamatan kerja tidak hanya fisik tetapi juga psikis. Kualitas kehidupan kerja petugas pemadam kebakaran harus tetap terjaga sedemikian rupa agar

kinerjanya tetap meningkat. Menurut Husnan *et al.*, (2020) kualitas kehidupan kerja yang dijaga baik dalam sebuah perusahaan membuat seseorang dapat melaksanakan tugasnya secara optimal karena adanya dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman. Jadi, dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik akan menumbuhkan kinerja pegawai yang bagus.

Sari dan Jannah (2022) mengatakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Adanya kerjasama yang terjalin antara pemimpin transformasional dan bawahan akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi, yaitu tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan kepuasan pegawai dalam bekerja dan mampu menumbuhkan meningkatnya kualitas kehidupan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryandi (2018) pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pasar Minggu menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional, maka kualitas kehidupan kerja karyawan semakin tinggi pula. Pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pasar Minggu lebih menerapkan kepemimpinan transformasional yang baik dalam memimpin organisasi.

Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda, pekerjaan yang dirancang dalam sebuah organisasi atau sifat individu akan menggambarkan adanya perbedaan. Budiman (2017) mengatakan bahwa iklim organisasi yang baik adalah iklim organisasi yang memberikan rasa nyaman bagi pegawai untuk melakukan

aktivitas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja yang dicapainya.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Mulyana (2019) menemukan bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Cabang Surabaya sangat kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi yang kuat. Arah hubungan yang positif antara iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja mempunyai makna bahwa semakin tinggi iklim organisasi pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan.

Selain kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, keadilan organisasi juga mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Botutihe (2010) menyebutkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja perlu melibatkan perlakuan demokratis terhadap karyawan dari segala level. Hal tersebut mengindikasikan bahwa untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang positif, karyawan perlu mendapatkan perlakuan yang *egaliter*. Dengan kata lain, keadilan organisasi memiliki peran terhadap terbentuknya kualitas kehidupan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Moghimi *et al.*, (2013) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Sementara itu, ada hubungan antara keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional terhadap kualitas kehidupan kerja. Tinjauan meta-analitik telah menghasilkan hubungan positif yang cukup kuat antara

keadilan prosedural, keadilan yang dirasakan dari proses pengambilan keputusan dan kinerja tugas.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti memahami bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan perlu dibuat lebih baik agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai sebagaimana mestinya dan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Cara yang dapat dilakukan salah satunya adalah seorang pemimpin yang mampu mengayomi karyawannya dan pemimpin harus mampu bisa dengan bawahannya.

Berdasarkan latar belakang yang dan fenomena yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?

3. Bagaimana pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
2. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara Iklim Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
3. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara Keadilan Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, diharapkan hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi:

1. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk memformasikan strategi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

2. Akademis hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi yang dapat digunakan oleh sejumlah peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik membahas permasalahan yang sama.