

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA PETUGAS DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA PADANG

<sup>1</sup>Rini Febriani, <sup>2</sup>Surya Dharma

Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: <sup>1</sup>[rinifebrianirf22@gmail.com](mailto:rinifebrianirf22@gmail.com), <sup>2</sup>[sdharma3005@gmail.com](mailto:sdharma3005@gmail.com)

## LATAR BELAKANG

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 menunjukkan bahwa petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang telah bekerja sebaik mungkin dan selalu cepat menuju lokasi kebakaran. 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.

<sup>[1]</sup>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.

<sup>[2]</sup>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.

Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda, pekerjaan yang dirancang dalam sebuah organisasi atau sifat individu akan menggambarkan adanya perbedaan. <sup>[3]</sup>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.

Selain kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, keadilan organisasi juga mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

<sup>[4]</sup>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.

**Metode Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, organisasi ini bergerak di bidang penanganan kasus kebakaran. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. <sup>[5]</sup>Menurut Sugiyono (2009:54) data primer adalah data yang dicari dan diolah secara langsung oleh peneliti. Data tersebut belum pernah dipublikasikan oleh sejumlah pihak yang berkepentingan. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada masing-masing responden yang menjadi objek dalam penelitian ini.

**Metode Analisis Data**

**Analisis Model Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berhubungan erat dengan korelasi, sehingga dapat dikatakan bahwa analisis regresi didasarkan pada korelasi dengan memasukkan perubahan pada Y relatif untuk perubahan di dalam level X. <sup>[6]</sup>Latan (2014) menyimpulkan bahwa analisis regresi sebagai teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu atau lebih variabel independen (prediktor) dengan satu variabel dependen (kriteria).

Analisis ini mempunyai dua tujuan utama yaitu: untuk memprediksi dan untuk menganalisis hubungan kausal. Dalam memprediksi, analisis regresi digunakan untuk mengembangkan formula yang digunakan untuk memperkirakan nilai variabel dependen. Sedangkan dalam analisis kausal, regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen sesungguhnya berpengaruh terhadap variabel

independen (atau tidak) dan untuk memperkirakan besarnya pengaruh tersebut.

**A. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil uji hipotesis**

Variabel	Koefisien Reg	Sig	Alpha	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional	0,31	0,058	0,05	Ditolak
Iklm organisasi	0,51	0	0,05	Diterima
Keadilan Organisasi	0,17	0,087	0,05	Ditolak

Dari Tabel di atas terlihat bahwa kepemimpinana transformasional memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,31 dengan nilai signifikansi 0,058 yang melebihi nilai alpha sebesar 0,05. Dengan demikian tidak cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja, maka hipotesis pertama ditolak.

Sesuai dengan ringkasan pengujian statistik terlihat bahwa variabel iklim organisasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,51 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Dengan demikian cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja, maka hipotesis kedua diterima.

Variabel keadilan organisasi memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,17 dengan nilai signifikansi sebesar 0,087 yang melebihi nilai alpha sebesar 0,05. Dengan demikian tidak cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja, maka hipotesis ketiga ditolak.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan pada penelitian ini bisa dijabarkan sebagai berikut: kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pada petugas Dinas Pemandam Kebakaran Kota Padang. Berdasarkan hasil uji

hipotesis kedua ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja petugas Dinas Kebakaran Kota Padang. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga ditemukan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja petugas Dinas Kebakaran Kota Padang. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, karena responden yang mengikuti penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 98 orang dan perempuan 4 orang. Jadi, untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang agar bisa menyesuaikan jumlah responden laki-laki dan perempuan untuk menghindari terjadinya bias dalam penelitian. Penelitian yang akan datang juga diharapkan dapat menambah jumlah responden yang statusnya sebagai PNS akan diteliti dari yang sebelumnya tidak ada responden PNS agar hasil penelitian yang didapatkan lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Husnan, A. D., Mansur, M., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life), Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(06),31-48.
- [2] Sari, Novita. A., Jannah, N. (2022). analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kualitas kehidupan pada bank syariah PT.BPRS Puduarta Insani. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 758–774.
- [3] Budiman, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Mediatama Binakreasi). *Jurnal Citra Widya Edukasi*, IX(1), 1–8
- [4] Botutihe, S. N. (2010). Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Quality of Work Life (Studi Kasus pada Karyawan Televisi Republik Indonesia). *Jurnal Inovasi*, 7(4), 240–253.
- [5] Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabilita
- [6] Latan, Hengki. 2014. *Aplikasi Analisis Data Statistik untuk Ilmu Sosial Sains dengan IBM SPSS*. Bandung: Alfabeta