

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
ORGANISASI, DAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN
(POS) TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
(Studi Pada Personel Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang)**

SKRIPSI



ANDRE

2110011211032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG**

2025

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
ORGANISASI, DAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN
(POS) TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
(Studi Pada Personel Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang)

SKRIPSI



ANDRE

2110011211032

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG

2025

HALAMAN PENGESAHAN

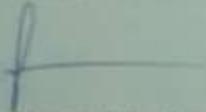
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN
DEKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN (POS) TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN
(Studi Pada Personel Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang)

Oleh :

Nama: Andre
Npm: 2110011211032

Tim Pengaji:

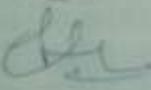
Ketua


(Surya Dharma, S.E., M.Si)

Sekretaris


(Dr. Akmal, S.E., M.Si)

Anggota


(Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Pada Tanggal 2 September 2023

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta


(Dr. Rani Veronika Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKIRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN
DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN (POS) TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN

(Studi Pada Personel Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang)

Oleh :

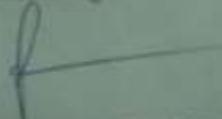
Nama : Ardov

Npm. : 2110011211032

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal 2 September 2025

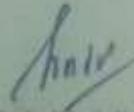
Menyetujui

Pembimbing



(Surya Dharma, S.E., M.Si)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN (POS) TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (Studi Pada Personel Dinaspemadam Kebakaran Kota Padang)

Merupakan hasil karya sendiri dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan dari tulisan tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Adapun bagian-bagian yang bersumber dari karya orang lain dalam skripsi ini telah mencantumkan sumbernya sesuai dengan norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini, bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Padang, 19 Septepber 2025

Andre

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan kesehatan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Surya Dharma S.E, M. Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak/Ibu dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
3. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan kasih sayang tanpa henti.
4. Seluruh keluarga, sahabat, serta teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen angkatan 2021 yang telah memberikan bantuan, semangat, dan kebersamaan.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Padang, 30 Agustus 2025

Andre

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN (POS) TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
(Studi Pada Personel Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang)**

ANDRE

**Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta Padang**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan dukungan organisasi yang dirasakan (POS) terhadap keterikatan karyawan pada personel Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Latar belakang penelitian berangkat dari fenomena pergeseran peran Damkar Kota Padang yang tidak hanya berfokus pada pemadaman kebakaran, tetapi juga semakin dominan dalam tugas penyelamatan, sehingga menimbulkan tantangan baru terkait keterikatan dan motivasi personel. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi seluruh personel lapangan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Sampel penelitian berjumlah 63 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan POS, sedangkan variabel dependen adalah keterikatan karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Namun, budaya organisasi dan dukungan organisasi yang dirasakan (POS) tidak terbukti berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterikatan personel Damkar Kota Padang terutama ditentukan oleh kepemimpinan transformasional yang diterapkan, sedangkan faktor budaya organisasi dan dukungan organisasi tidak berpengaruh positif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan (POS), Keterikatan Karyawan.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN (POS) TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN
(Studi Pada Personel Pemadam Kebakaran Kota Padang)**

ANDRE

**Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta Padang**

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of transformational leadership, organizational culture, and perceived organizational support (POS) on employee engagement with Padang City Fire Department personnel. The background to the research stems from the phenomenon of the shift in the role of the Padang City Fire Brigade which is not only focused on extinguishing fires, but is also increasingly dominant in rescue tasks, giving rise to new challenges related to personnel engagement and motivation. This type of research is quantitative with a population of all Padang City Fire Department field personnel. The research sample consisted of 63 respondents obtained through distributing questionnaires. The independent variables in this research include transformational leadership, organizational culture, and POS, while the dependent variable is employee engagement. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of statistical software. The research results show that transformational leadership has a positive effect on employee engagement. However, organizational culture and perceived organizational support (POS) were not proven to have a positive effect on employee engagement. These findings indicate that the increase in engagement of Padang City Damkar personnel is mainly determined by the transformational leadership applied, while organizational culture and organizational support factors do not have a positive effect.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Perceived Organizational Support (POS), Employee Engagement.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
Absrak.....	iii
Absraact.....	iv
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vi
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Grafik.....	vii
Daftar Lampiran.....	viii
BABI PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BABII LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Definisi Keterikatan Karyawan.....	13
2.1.1.1 Relevansi Keterikatan Karyawan.....	18
2.1.2 Definisi Kepemimpinan Tranformasional.....	19
2.1.2.1 Peran Kepemimpinan Tranformasional.....	20
2.1.3 Definisi Budaya Organisasi.....	23
2.1.3.1 Peran Budaya anisasi.....	25
2.1.4 Definisi Dukungan Oeganisasi Yang Dirasakan.....	27
2.1.4.1 Relevansi Dukungan Organisasi.....	29
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	30
2.3 Kerangkap Konseptual.....	37
BABIII METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Jeneis Penelitian.....	38
3.2 Objek Penelitian.....	38
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	38
3.4 Variabel Dan Devinisi Variabel.....	39
3.5 Uji Istrumen.....	42
3.6 Metode Analisis Data.....	43
BABIV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Analisis Hasil.....	46
4.1.1 Tingkat Responden.....	46
4.1.2 Demografi Responden.....	46
4.1.3 Hasil Pengujian Validitas Dan Reabilitas.....	49
4.1.4 Deskriptif Dan Korelasi.....	51
4.1.5 Hasil Hipotesis.....	54
4.2 Pembahasan.....	56
BABV PENUTUP.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61

5.2 Implikasi.....	61
5.3 Keterbatasan Dan Saran.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Pengumpulan Data.....	46
Tabel 4.2 Demografi Responden.....	47
Tabel 4.3 Pengujian Instumen.....	49
Tabel 4.4 Deskriptif Dan Korelasi.....	52
Tabel 4.5 Hasil Hipotesis.....	54

DAFTAR GARFIK DAN DAFTAR GAMBAR

Grafik 1.....	3
Gambar 1.....	37

LAMPIRAN

Kuisisioner.....	68
Lampitan 1.....	73
Lampiran2.....	74
Lampiran 3.....	75
Lampiran 4.....	76
Lampiran 5.....	77
Lampiran 6.....	78
Lampiran 7.....	78

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas utama untuk memadamkan kebakaran serta melakukan penyelamatan terhadap nyawa manusia, hewan, dan harta benda dari bahaya kebakaran. Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kota Padang memiliki peran strategis dalam menjaga keselamatan masyarakat dari berbagai ancaman kebakaran dan kondisi darurat. Dengan cakupan wilayah Kota Padang yang cukup luas dan pertumbuhan penduduk serta infrastruktur yang terus berkembang, tantangan yang dihadapi oleh Damkar Kota Padang semakin kompleks dan membutuhkan kesiapan petugas yang tinggi.

Berdasarkan visi Damkar Kota Padang, petugas diharapkan mampu mewujudkan pelayanan pemadam kebakaran dan penyelamatan yang profesional, responsif, dan terpercaya. Sebagai instansi yang berada di bawah naungan pemerintah daerah, Damkar Kota Padang terus berupaya meningkatkan kualitas layanannya melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pengadaan peralatan yang memadai, serta penguatan koordinasi dengan instansi terkait. Dalam hal ini, pelatihan, motivasi kerja, dan pengelolaan beban kerja tidak hanya berkontribusi pada kinerja, tetapi juga menjadi determinan penting dalam membentuk dan meningkatkan pelayanan petugas di lapangan.

Menurut Fitri et al., (2023) Dinas Pemadam Kebakaran merupakan lembaga yang membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di

bidang ketenteraman dan ketertiban umum, khususnya urusan kebakaran dan penyelamatan, yang menjadi kewenangan daerah sekaligus tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Umumnya tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) di Indonesia mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 114 Tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran.

Namun Lebih lanjut, peran Damkar tidak hanya terbatas pada pemadaman api, tetapi juga mencakup tanggung jawab yang luas sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota Padang Nomor 73 Tahun 2022. Dalam regulasi tersebut, tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Damkar mencakup perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan pencegahan dan penanggulangan kebakaran, penyelamatan korban dan harta benda dari kejadian darurat kebakaran, serta edukasi dan sosialisasi kepada masyarakat mengenai bahaya dan penanggulangan kebakaran. Tidak hanya terbatas pada penanganan kebakaran, Damkar juga memiliki tanggung jawab dalam berbagai bentuk layanan penyelamatan dan penanggulangan situasi darurat lainnya. Tugas tersebut mencakup penanganan bahan berbahaya dan beracun (B3), peran aktif dalam penanganan bencana alam, terlibat dalam proses evakuasi dan penyelamatan pada situasi seperti orang hilang, percobaan bunuh diri, pohon tumbang, hewan terjebak, serta kondisi darurat lainnya yang membahayakan keselamatan jiwa dan lingkungan.

Berdasarkan data operasional Damkar Kota Padang, terjadi fluktuasi yang signifikan dalam penanganan peristiwa penyelamatan sedangkan tren penanganan

kebakaran menunjukkan fluktuasi yang ringan dari Januari 2023 hingga Maret 2025. Meskipun fungsi utama Damkar adalah pemadaman kebakaran, data menunjukkan bahwa jumlah kasus penyelamatan cenderung lebih tinggi dibandingkan kasus kebakaran. Hal ini menandakan adanya pergeseran peran Damkar dari unit pemadam kebakaran menjadi unit pelayanan keselamatan masyarakat yang lebih luas. Hal tersebut terlihat pada grafik berikut :

Grafik 1
Tren Penanganan Peristiwa Kebakaran Dan Penyelamatan Oleh Damkar Kota Padang (Januari 2023 – Maret 2025)



Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang 2025

Pada grafik di atas dapat di lihat bahwa Damkar memiliki dua tugas yaitu pemadaman dan penyelamatan, tetapi seperti yang diketahui bahwa fungsi utama Damkar adalah pemadaman kebakaran, namun data menunjukkan bahwa jumlah kasus penyelamatan selalu lebih tinggi dibandingkan kasus kebakaran. Hal ini menandakan adanya pergeseran peran Damkar dari unit pemadam kebakaran menjadi unit pelayanan keselamatan masyarakat yang menyeluruh. Fenomena ini terlihat pada lonjakan kasus pada Juli 2024, dengan 36 kasus kebakaran dan 135

kasus penyelamatan, serta penurunan drastis pada Desember 2024, yakni 8 kasus kebakaran dan 67 kasus penyelamatan.

Pergeseran tugas Damkar yang menjadi unit pelayanan keselamatan masyarakat menandakan adanya ketidakseimbangan beban kerja, di mana tugas penyelamatan yang tergolong tugas tambahan justru lebih mendominasi dibandingkan tugas utama pemadaman kebakaran. Pergeseran ini tidak hanya berdampak pada distribusi waktu dan energi personel, tetapi juga memengaruhi fokus utama mereka dalam menjalankan fungsi sebagai pemadam kebakaran serta menimbulkan beban kerja tambahan bagi personel, yang berpotensi memengaruhi kesiapsiagaan, motivasi, dan keterikatan mereka (*employee engagement*) terhadap pekerjaan.

Pergeseran peran Damkar yang sebelumnya berfokus dalam pemadaman kebakaran menjadi unit pelayanan keselamatan masyarakat, menciptakan tantangan kompleks bagi personel Damkar yang harus tetap menjaga kesiapsiagaan tinggi sambil beradaptasi dengan tuntutan tugas penyelamatan. Kondisi ini secara langsung berkaitan dengan konsep *employee engagement* (keterikatan karyawan), dimana menurut Kahn (1990) dibutuhkan keterlibatan fisik, emosional, dan kognitif yang seimbang untuk menjalankan peran secara optimal. Artinya ketika peran dan beban kerja berubah secara signifikan, keterikatan kerja yang kuat menjadi elemen penting agar personel mampu menyesuaikan diri tanpa kehilangan semangat dan komitmen terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan

menunjukkan energi, dedikasi, dan penyerapan (*absorption*) yang tinggi dalam bekerja. Kondisi ini sangat dibutuhkan oleh personel Damkar, yang harus selalu siap secara fisik dan mental dalam menangani keadaan darurat serta menjaga keselamatan masyarakat (Schaufeli & Bakker, 2004).

Bakker & Demerouti (2008:391) juga menekankan bahwa *employee engagement* berkontribusi langsung terhadap peningkatan performa, karena keterlibatan karyawan mendorong kreativitas, ketahanan terhadap stres, dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara proaktif. Hasil ini diperkuat oleh studi Saks (2006) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* yang tinggi berkorelasi positif terhadap perilaku kerja kontekstual dan *in-role performance*.

Sebaliknya, Rendahnya *engagement* dapat menimbulkan berbagai masalah seperti kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan meningkatnya risiko *burnout* (Maslach & Leiter, 2008). Keterikatan kerja yang rendah juga mempengaruhi adaptasi personel terhadap pergeseran peran yang dapat menimbulkan kelelahan dan stres yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja personel Damkar serta dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga dapat menurunkan kualitas layanan publik, termasuk dalam penanganan kebakaran dan penyelamatan jiwa. Oleh karena itu, peningkatan dan pemeliharaan *employee engagement* menjadi krusial dalam mendukung keberhasilan personel Damkar dalam menghadapi tantangan peran yang terus berkembang.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk *employee engagement* adalah gaya kepemimpinan transformasional. Seperti yang ditegaskan oleh Robbins & Judge (2018:51) bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu gaya kepemimpinan yang baik dan adanya penghargaan dari atasan yang dirasakan oleh karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman bekerja serta dihargai oleh pemimpinnya, maka keterikatan kerja akan meningkat secara signifikan. Dalam penelitian ini, gaya *transformational leadership* (kepemimpinan transformasional) dinilai relevan dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti Dinas Pemadam Kebakaran. Dalam organisasi dengan tekanan tinggi seperti Dinas Pemadam Kebakaran, dibutuhkan kepemimpinan yang tidak hanya mampu mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai lebih dari yang diharapkan melalui visi bersama, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh idealis (Bass & Avolio 1994).

Pemimpin memainkan peran sentral dalam membentuk iklim kerja dan memengaruhi sikap serta perilaku karyawan. Dalam organisasi yang bersifat hierarkis dan menghadapi tekanan kerja tinggi, seperti Dinas Pemadam Kebakaran, peran pemimpin menjadi sangat krusial dalam menciptakan rasa aman, tujuan kerja yang jelas, serta suasana kerja yang mendukung. Kepemimpinan yang mampu membangun kepercayaan, menunjukkan perhatian pada kebutuhan individu, dan memberikan inspirasi akan mendorong keterlibatan emosional dan psikologis karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu,

gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat menjadi penentu utama terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung hubungan antara *transformational leadership* terhadap *employee engagement*. Hal ini terlihat dari hasil studi yang dilakukan oleh beberapa peneliti (Breevaart et al., 2014; Suryanto et al., 2019; Djastuti et al., 2022; Nurtjahjani et al., 2022; Dukhaykh et al., 2024) yang menunjukkan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement* di berbagai konteks organisasi. Berdasarkan penjelasan dan temuan empiris di atas, dapat dikatakan bahwa *transformational leadership* berpotensi besar dalam membentuk *employee engagement*, khususnya dalam organisasi berisiko tinggi seperti Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi (*organizational culture*) juga berperan besar dalam membentuk keterikatan kerja. Ketika nilai-nilai organisasi seperti tanggung jawab, solidaritas, dan keberanian tertanam kuat dalam budaya kerja sehari-hari, personel akan merasa lebih terhubung secara emosional dan psikologis dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pandangan Lockwood (2007) dalam Soeharso & Nurika (2020) yang menyatakan bahwa *organizational culture* (budaya organisasi) merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi tingkat *employee engagement*. Dalam konteks Dinas Pemadam Kebakaran, budaya kerja yang positif akan meningkatkan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap institusi dan mendorong personel untuk berkontribusi secara aktif, tetap

siaga, serta terlibat penuh dalam setiap tugas yang dihadapi baik pemadaman maupun penyelamatan.

Budaya pantang menyerah dapat meningkatkan rasa kebermaknaan (*meaningfulness*) dalam bekerja, yang mendorong dedikasi personel terhadap tugas mereka (Schaufeli & Bakker, 2004). Ketika pekerjaan dirasa bermakna, seperti menyelamatkan jiwa dan harta masyarakat, maka keterikatan kerja akan tumbuh secara alami. Praktik seperti pelatihan teknis, simulasi evakuasi, dan evaluasi bencana mencerminkan budaya belajar yang kuat. Semakin kuat dan positif budaya yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan petugas Damkar terhadap pekerjaannya. Mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari institusi, bersedia bekerja melebihi ekspektasi, dan menunjukkan loyalitas serta dedikasi tinggi terhadap pelayanan masyarakat.

Beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung hubungan antara *organizational culture* terhadap *employee engagement*. Studi yang dilakukan oleh (Al Mehrzi & Singh, 2016; Nurjanah et al., 2017; Soeharso & Nurika, 2020; Hasan et al., 2020; Rao, 2025) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu meningkatkan keterikatan karyawan secara signifikan. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat rasa memiliki, dan pada akhirnya mendorong keterlibatan kerja personel secara optimal.

Faktor penting lainnya selain kepemimpinan dan budaya organisasi adalah dukungan organisasi yang dirasakan karyawan atau *perceived organizational*

support (POS). Dalam situasi kerja yang berisiko tinggi seperti di Dinas Pemadam Kebakaran, rasa aman dan dihargai oleh organisasi menjadi kebutuhan dasar personel untuk tetap dapat bekerja secara optimal. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi akan lebih termotivasi dan memiliki keterikatan kerja (*employee engagement*) yang lebih kuat. Dukungan organisasi yang dirasakan atau *perceived organizational support* (POS) mencerminkan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi yang diberikan. Ketika karyawan merasakan adanya perhatian, pengakuan, dan dukungan dari organisasi, mereka akan cenderung membalasnya dengan loyalitas, semangat, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.

Di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran, bentuk dukungan organisasi yang dirasakan oleh personel dapat terlihat melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemberian penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Pendekatan *Social Exchange Theory* (SET) dari Saks (2006) menjelaskan bahwa *employee engagement* muncul sebagai bentuk timbal balik atas dukungan yang dirasakan dari organisasi. Dalam pandangan ini, ketika organisasi menunjukkan perhatian dan penghargaan terhadap kesejahteraan karyawan (POS), maka karyawan akan merespons dengan meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan komitmen terhadap pekerjaannya.

Dalam lingkungan kerja Damkar yang penuh tekanan, risiko fisik tinggi, dan beban psikologis yang berat, dukungan organisasi menjadi sangat vital. POS

yang tinggi akan menciptakan rasa aman, meningkatkan kepercayaan diri, dan memotivasi personel untuk lebih terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. sejumlah penelitian oleh (Mujiasih, 2015; Kurtessis et al., 2017; Muzdalifah & Mangudjaya, 2019; Claudianty & Suhariadi, 2021; Agus 2023) Membuktikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan (POS) secara signifikan berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan di berbagai lingkungan kerja. Oleh karena itu, POS menjadi salah satu fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan, terutama dalam organisasi berisiko tinggi seperti Dinas Pemadam Kebakaran.

Berdasarkan kepada uraian fenomena dan adanya sejumlah hasil penelitian yang mendukung, peneliti merasa sangat tertarik untuk mencoba meneliti kembali sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yang dirasakan personil pemadam kebakaran Kota Padang. Penelitian ini unik karena mengkaji fenomena pergeseran peran Damkar Padang dari unit pemadam kebakaran menjadi layanan penyelamatan multifungsi yang belum ada dalam studi serupa serta mengintegrasikan tiga variabel kunci (kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan POS) secara simultan dalam konteks organisasi publik berisiko tinggi dengan judul "**Pengaruh *Transformational Leadership*, *Organizational Culture*, dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Employee Engagement* (Studi pada Personel Pemadam Kebakaran Kota Padang)**

1.2 Perumusan Masalah

Sejalan dengan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka diajukan beberapa perumusan masalah yaitu:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada personil pemadam kebakaran Kota Padang ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada personil pemadam kebakaran Kota Padang ?
3. Apakah dukungan organisasi yang dirasakan (POS) berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada personil pemadam kebakaran Kota Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk kepada pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan diatas maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan hubungan sebab akibat antara kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan personil pemadam kebakaran Kota Padang.
2. Menjelaskan hubungan sebab akibat antara budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan personil pemadam kebakaran Kota Padang.
3. Menjelaskan hubungan sebab akibat antara dukungan organisasi yang dirasakan (POS) terhadap keterikatan karyawan personil pemadam kebakaran Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Praktis

Bagi manajemen Damkar Kota Padang, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat mengenai pentingnya upaya peningkatan *employee engagement* melalui penerapan kepemimpinan transformasional, penguatan budaya organisasi yang positif, serta penyusunan kebijakan *perceived organizational support* (POS) yang tepat. Dengan meningkatnya keterikatan kerja personel, diharapkan kinerja dan produktivitas mereka juga akan meningkat secara signifikan.

2. Akademik

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik mengenai keterikatan karyawan (*employee engagement*), kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, maupun *perceived organizational support* (POS) dalam konteks organisasi publik yang memiliki tingkat risiko tinggi. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengembangan model penelitian maupun pengujian teori pada studi-studi serupa di masa mendatang.