



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem formal dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan bakat dan minat individu agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Tufa, 2015). Pada era globalisasi dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi, organisasi dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai menjadi aspek krusial yang mendapat perhatian utama, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi setiap individu di dalamnya. Oleh karena itu, berbagai strategi manajemen sumber daya manusia terus dikembangkan, salah satunya melalui pemberian kebebasan dalam bekerja (*freedom at work*) yang diyakini dapat mendorong meningkatnya kepuasan, kreativitas, serta produktivitas pegawai.

Freedom at work dapat dimaknai sebagai tingkat kebebasan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, membuat keputusan, serta menentukan metode terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Konsep ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menekankan pentingnya otonomi sebagai faktor pendorong meningkatnya rasa tanggung jawab dan keterlibatan pegawai. Ketika individu merasa dipercaya dan diberi ruang untuk berinovasi, motivasi intrinsik mereka cenderung meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

Di sisi lain, salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kebahagiaan *happiness* dalam bekerja. *Happiness* mencerminkan kondisi emosional positif, rasa puas terhadap pekerjaan, serta suasana hati yang mendukung di lingkungan kerja. Pegawai yang merasa bahagia umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi, mampu menjalin hubungan sosial yang harmonis dengan rekan kerja, dan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, *happiness* dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kebebasan bekerja dan kinerja pegawai.

Apabila dikaitkan dengan organisasi sektor publik, khususnya instansi pemerintahan, penerapan konsep *freedom at work* dan perhatian terhadap *happiness* pegawai masih menghadapi tantangan tersendiri. Hal ini disebabkan oleh karakteristik instansi pemerintahan yang umumnya memiliki aturan birokratis yang ketat, prosedur operasional standar yang kaku, serta struktur kerja yang hierarkis. Namun, dalam konteks tertentu seperti pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, penerapan kebebasan dalam bekerja menjadi sangat penting. Petugas pemadam kebakaran sering kali berhadapan dengan situasi darurat yang menuntut inisiatif, kemampuan mengambil keputusan dengan cepat, serta kerja sama tim yang kuat. Dalam kondisi demikian, terbatasnya ruang kebebasan justru dapat menghambat responsivitas dan menurunkan efektivitas kinerja mereka.

Namun, pada kenyataannya masih terdapat berbagai permasalahan yang menunjukkan adanya keterbatasan dalam penerapan *freedom at work* serta dampaknya terhadap kebahagiaan dan kinerja pegawai. Beberapa di antaranya



meliputi prosedur kerja yang terlalu kaku, ruang gerak yang terbatas dalam pengambilan keputusan di lapangan, serta tingginya beban kerja yang berpotensi menimbulkan stres. Kondisi tersebut dapat menurunkan tingkat kebahagiaan pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir merupakan instansi yang memiliki peran vital dalam upaya menjaga keselamatan masyarakat. Tugas utamanya tidak hanya terbatas pada pemadaman api, tetapi juga meliputi kegiatan penyelamatan korban, evakuasi, serta penanganan berbagai situasi darurat lainnya. Kinerja pegawai di lingkungan ini menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan keselamatan jiwa dan harta masyarakat. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung, baik melalui pemberian kebebasan dalam bekerja maupun terciptanya suasana kerja yang menumbuhkan rasa bahagia.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2025/2026

No	Status Kepegawaian	Jumlah Pegawai
1	ASN	47
2	PPPK Penuh Waktu	66
3	PPPK Paruh Waktu	17
Total		130

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir, 2026.

Berdasarkan data di atas menunjukkan jumlah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2025/2026 yang berjumlah 130 orang. Jumlah tersebut terdiri dari 47 orang pegawai berstatus ASN,



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

66 orang pegawai berstatus PPPK Penuh Waktu, dan 17 orang pegawai berstatus PPPK Paruh Waktu. Berdasarkan data tersebut, pegawai dengan status PPPK Penuh Waktu merupakan jumlah terbanyak dibandingkan status kepegawaian lainnya, sedangkan jumlah pegawai paling sedikit berada pada status PPPK Paruh Waktu. Data ini menunjukkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir didominasi oleh pegawai dengan status PPPK Penuh Waktu dalam mendukung pelaksanaan tugas dan kegiatan instansi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa rasa bahagia di lingkungan kerja mencakup kepuasan individu terhadap pekerjaannya, hubungan sosial yang baik, serta rasa keterlibatan yang tinggi, yang semuanya menjadi kunci dalam menciptakan kesejahteraan psikologis pegawai (Dafin Ardiano & Vivin Maharani Ekowati, 2025).

Melihat kondisi tersebut, diperlukan upaya untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana pemberian kebebasan dalam bekerja (*freedom at work*) dapat memengaruhi tingkat kebahagiaan serta kinerja pegawai pada instansi pemerintahan yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini penting dilakukan karena hingga saat ini belum banyak kajian yang menyoroti hubungan antara *freedom at work*, *happiness*, dan kinerja pada sektor publik, khususnya di lembaga pelayanan darurat. Dengan memahami keterkaitan ketiga aspek tersebut, organisasi diharapkan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia



yang tidak hanya berorientasi pada prosedur kerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *freedom at work* terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui *happiness* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kebebasan dalam bekerja mampu menumbuhkan rasa bahagia di tempat kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pemadam kebakaran. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi instansi dalam mengembangkan kebijakan yang lebih adaptif, humanis, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan serta produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul “**PENGARUH FREEDOM AT WORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI HAPPINES PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, kebebasan dalam bekerja (*freedom at work*) sangat berpengaruh dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *freedom at work*, kinerja pegawai, dan *happiness*?
2. Bagaimana *freedom at work* berpengaruh terhadap *happiness* pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

3. Bagaimana *happiness* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?
4. Bagaimana *freedom at work* berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?
5. Bagaimana *freedom at work* mempengaruhi kinerja pegawai melalui *happiness* pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *freedom at work* terhadap *happiness* dan *kinerja pegawai*, serta untuk memahami peran *happiness* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *freedom at work* dan *kinerja pegawai* pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir, tujuan tersebut sebagaimana berikut:

1. Mendeskripsikan definisi *freedom at work*, kinerja pegawai, dan *happiness*.
2. Menganalisis pengaruh *freedom at work* terhadap *happiness* pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Menganalisis pengaruh *happiness* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Menganalisis pengaruh langsung *freedom at work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.



5. Menganalisis peran *happiness* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *freedom at work* dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, sehingga hasilnya tidak hanya menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan masukan nyata bagi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai pengaruh *freedom at work* terhadap kinerja pegawai melalui *happiness* sebagai variabel mediasi.
- b. Menjadi bahan referensi dan sumber informasi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *freedom at work*, *happiness*, dan kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi sektor publik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir mengenai pentingnya penerapan *freedom at work* dalam



meningkatkan *happiness* dan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

b. Bagi Pegawai

Memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya kebebasan dalam bekerja untuk meningkatkan rasa bahagia, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Menjadi sarana pembelajaran dan pengalaman bagi peneliti dalam memahami serta menganalisis keterkaitan antara *freedom at work*, *happiness*, dan kinerja pegawai dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan penulisan karya ilmiah ini terdiri dari lima bab masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab, adapun secara sistematika adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Yang berisi uraian secara singkat dan menyeluruh mengenai tujuan penulisan yang terdiri dari sub bab, yaitu: Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang landasan-landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, kerangka pemikiran, hipotesis, dan variable penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Karena penelitian ini adalah penelitian lapangan maka isi bab ini adalah: Gambaran Umum Lokasi Penelitian , Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data.

BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, Pengaruh *Freedom at Work* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Happiness* Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan memberikan saran sebagai perbaikan dari segala kekurangan dan disertai dengan lampiran-lampiran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN