



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJADAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

**JUMIATI
1863201103**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
FEBRUARI 2023**



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJADAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Guna Mengikuti Ujian Sarjana
Strata Satu (S-1) Pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Lancang Kuning

JUMIATI
1863201103


**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
FEBRUARI 2023**

LEMBAR ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Jumiati

NIM : 1863201103

Tanda Tangan : 

Tanggal : 02 Februari 2023



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

Jl. Yos Sudarso KM.08 Pekanbaru Rumbai HP.082386198787

Kode Pos 28265 webside :<https://fia.unilak.ac.id>/email:fia@unilak.ac.id

LEMBARAN DISETUJUI UNTUK DIPERTAHANKAN

NAMA : JUMIATI
NIM : 1863201103
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA PEKANBARU

Pembimbing I

Dr. Hj. HERNIMAWATI, M.Si
NIDN : 1016036101

Pembimbing II

PEBRIANA MARLINDA, S.Sos, M.AP
NIDN : 1028029101

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Publik

HARSINI, S.Sos, M.Si
NIDN : 1001108705



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

Jl. Yos Sudarso KM.08 Pekanbaru Rumbai HP.082386198787

Kode Pos 28265 webside :<https://fia.unilak.ac.id>/email:fia@unilak.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Jumiati
No. Mahasiswa : 1863201103
Jurusan : Administrasi Publik
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S-1) Pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning

DEWAN PENGUJI

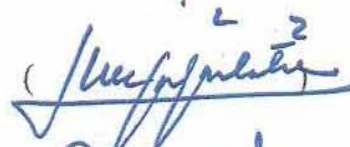
Pembimbing : Dr. Hj. Hernimawati, M.Si

()

Pembimbing : Pebriana Marlinda, S.Sos, M.AP

()

Penguji : Dr. Hj. Surya Dailiati, M.Si

()

Penguji : Drs. M. Rusly Hardy, SH, M.Si

()

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan ini penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, berkat bantuanNya maka karya ilmiah yang berjudul : Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru, dapat terselesaikan tepat waktu.

Sejak awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini, penulis merasa banyak berhutang budi kepada berbagai pihak yang tidak henti-hentinya memberi petunjuk dan pengarahan, sehingga skripsi ini selesai.

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Aleksander Yandra S.IP, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning
2. Ibu Khuriyatul Husna, S.Sos, MPA, selaku Wakil Dekan IFakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning
3. Ibu Sri Roserdevi Nasution, S.Sos, M.Siselaku Wakil Dekan II pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning
4. Bapak Sudaryanto, SP. M.Si selaku Wakil Dekan III pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning
5. Ibu Harsini, S.Sos, M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning
6. Ibu Irawati, S.Sos, M.Si, selaku SekretarisJurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning

7. Ibu Dr. Hj. Hernimawaty, M.Si selaku pembimbing I yang telah membimbing dan memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini
8. Ibu Pebriana Marlinda, S.Sos, M.AP, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan atas kesempurnaan skripsi penulis
9. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning yang telah banyak memberikan bimbingan dan pelayanan prima selama ini.
10. Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru beserta pegawai dan staff yang telah bersedia memberikan waktu serta data-data yang berguna bagi penulisan skripsi ini.
11. Buat seluruh keluarga tercinta yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan serta doa restu.
12. Buat teman-teman di Jurusan Administrasi Negara atas kebersamaan dan persaudaraannya yang tulus selama ini.

Akhirnya semoga bantuan yang diberikan kepada penulis akan mendapat rahmat dari Allah SWT. Amin Ya Robbal Alamin.....

Pekanbaru, Februari 2023
Penulis,

Jumiati

ABSTRAK

Selain lingkungan kerja, permasalahan pencapaian kinerja pegawai adalah beban kerja yang diemban pegawai dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kelangsungan organisasi. Dengan memberikan beban kerja yang efektif instansi pemerintahan dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri. sehingga menjadi ketertarikan penulis meneliti di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain (a) mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru, (b) mengetahui dan menganalisis beban kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru, (c) mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru, (d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru

Penelitian ini penulis lakukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini yaitu Kepala Dinas, Sekretaris, Kaabid, , Kasubag, Kasi dan staf. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data Kuantitatif menggunakan rumus regresi berganda.

Dari hasil Hasil temuan intervening, antara lingkungan kerja dan beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja yang ada di pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru bersama-sama mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

In addition to the work environment, the problem with achieving employee performance is that the workload carried by employees can have a negative influence on the continuity of the organization. By providing a workload that effectively government agencies can find out the extent to which employees can

given the maximum workload and the extent of its influence on the performance of the institution itself. so that it becomes the author's interest in researching the Pekanbaru City Fire and Rescue Service.

This study has the objectives of (a) knowing and analyzing knowing and analyzing the work environment at the Pekanbaru City Fire and Rescue Service, (b) knowing and analyzing the workload at the Pekanbaru City Fire and Rescue Service, (c) knowing and analyzing performance employees at the Pekanbaru City Fire and Rescue Service, (d) To find out and analyze the influence of the work environment and workload on employee performance at the Pekanbaru City Fire and Rescue Service

This research was conducted by the author at the Pekanbaru City Fire and Rescue Service. The population in this study are the Head of Service, Secretary, Kaabid, Head of sub-division, Head of Section and staff. Data analysis in this study used quantitative data analysis using multiple regression formulas.

From the results of intervening findings, the work environment and workload directly affect the performance of the Pekanbaru City Fire and Rescue Service employees. These results indicate that the work environment and workload of the Pekanbaru City Fire and Rescue Service employees jointly affect the achievement of the performance of the Pekanbaru City Fire and Rescue Service employees. So it can be concluded that the work environment and workload variables have a significant effect on the variable performance.

Keywords: Work Environment, Workload, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Orisinalitas	ii
Lembar Disetujui Untuk Dipertahankan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak	vii
<i>Abstract</i>	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Konsep Teoritis.....	9
2.1.1. Administrasi.....	9
2.1.2. Organisasi	11
2.1.3. Pengertian Manajemen.....	13
2.1.4. Pengertian SDM	15
2.1.5. Lingkungan Kerja.....	17
2.1.6. Beban Kerja	21

2.1.7. Kinerja.....	26
2.2. Jurnal Penelitian.....	32
2.3. Defeisi Operasional dan Variabel Penelitian	34
2.4. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian	36
2.5. Hipotesis	37
2.6. Kerangka Pemikiran	37
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian.....	39
3.2. Desain Penelitian	39
3.3. Populasi dan Sampel.....	39
3.4. Teknik Pengumpulan Data	42
3.5. Analisis Data	43
3.5.1. Uji Validitas	44
3.5.2. Uji Reliabilitas	44
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	45
3.5.4. Uji Hipotesis	47
BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
4.1. Sejarah Berdirinya Kota Pekanbaru.....	50
4.2. Sejarah Berdirinya Dinas Damkar	51
4.3. Visi dan Misi.....	52
4.4. Keadaan Pegawai	53
4.5. Sarana dan Prasarana	58
4.6. Tugas Pokok dan Fungsi	60
4.7. Struktur Organisasi	76

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Karakteristik Responden	78
5.2. Analisis Tanggapan Responden	82
5.2.1. Lingkungan Kerja (X1)	82
5.2.2. Beban Kerja (X2)	90
5.2.3. Kinerja (Y)	96
5.3. Uji Validitas Reabilitas	108
5.4. Hasil Penelitian	111
5.5. Pembahasan	118

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	121
6.2. Saran	122

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Pelaksanaan Program Kerja Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2021.....	2
1.2 Target dan Realisasi dalam Penyelesaian Pelayanan di Kantor Camat Pangkalan Kerinci Tahun 2018– 2020.....	3
1.3 Jumlah Absensi Pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan pada 4 tahun terakhir.....	4
2.1 Jurnal Penelitian..	19
3.1 Keadaan Populasi dan Sampel pada Kantor Camat Pangkalan Kerinci..	25
4.1 Pembagian Luas Wilayah ..	33
4.2 Pembagian Penduduk Menurut Jenis Kelamin ..	34
4.3 Jumlah Penduduk Menurut Jenjang Pendidikan.....	35
4.4 Pembagian Penduduk Menurut Agama ..	36
4.5 Pembagian Jumlah Pencari Kerja Menurut Jenis Kelamin ..	38
4.6 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan di Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan kota Pekanbaru ..	40
4.7 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin di Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan kota Pekanbaru ..	41
4.8 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan di Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan kota Pekanbaru.	42
4.9 Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan kota Pekanbaru ..	43
4.10 Sarana dan Prasarana Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan	

kota Pekanbaru	44
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	78
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
5.5 Tanggapan Responden Tentang Suasana Kerja.....	82
5.6 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Dengan Rekan Kerja.. .	84
5.7 Tanggapan Responden Tentang Tersedia Fasilitas Kerja.....	86
5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja	87
5.9 Tanggapan Responden Tentang Target yang harus dicapai.....	90
5.10 Tanggapan Responden Tentang Kondisi Pekerjaan	91
5.11 Tanggapan Responden Terhadap Standar Pekerjaan.....	93
5.12 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Kerja (X2)	94
5.13 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas	97
5.14 Tanggapan Responden Tentang Kualitas	98
5.15 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu.....	99
5.16 Tanggapan Responden Tentang Kehadiran	101
5.17 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerjasama	103
5.18 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja (Y).....	104
5.19 Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja	107
5.20 Uji Validitas pada Variabel Beban Kerja	108
5.21 Uji Validitas pada Variabel Kinerja	109
5.22 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	110
5.23 Output Coefisien.....	112
5.24 Hasil Perhitungan Regresi Berganda	112

5.25 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama..... ..	114
5.26 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua	116
5.27 Model Summary	116

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
4.1 Struktur Organisasi Dinas Damkar dan Penyelamatan Kota Pekanbaru	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup organisasi. Pegawai dalam suatu organisasi perlu diberikan tempat kerja yang nyaman agar menghasilkan kinerja optimal. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses organisasi untuk mencapai kesuksesan. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, diperlukan lingkungan organisasi dengan suasana serta kondisi yang mendukung dan menyenangkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Lingkungan atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau pada hasil pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat lebih baik (Nitisemito, 2017:159). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru merasanyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas – tugasnya (Moekijat,2015:136). Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi atau tempat orang itu dalam bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara fisik maupun non fisik.

Selain lingkungan kerja, permasalahan pencapaian kinerja pegawai adalah beban kerja yang diemban pegawai dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kelangsungan organisasi. Dengan memberikan beban kerja yang efektif instansi pemerintahan dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban. Namun, jika pekerja tidak

berhasil, maka tugas atau kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (*et al.*, Widiawati *et al.*, 2017).

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru memiliki wewenang penuh dari Walikota Pekanbaru dalam melakukan pemungutan retribusi pemeriksaan alat pemadam kebakaran, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 98 Tahun 2016.

Agar penyelenggaraan organisasi pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru dapat berjalan lancar dan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi maka organisasi yang dijalankan harus tertata dengan baik agar keberhasilan organisasi yang ingin dicapai dapat terealisasi terutama dalam melakukan pemadaman kebakaran dan penyelamatan oleh petugas operasional sehingga timbul ketertarikan penulis untuk meneliti di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru mempunyai pegawai yang dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.1 : Keadaan Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru Tahun 2022

No	Uraian	Jumlah (orang)
1	Pejabat Struktural	17
2	Staf Administrasi	23
3	Petugas Operasional	57
4	Tenaga Honor	105
	Jumlah	202

Sumber :Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru,2022

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat kita lihat pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru yang telah ditunjuk dan diuraikan secara perbidang berdasarkan rincian tugas, fungsi dan tata kerja lembaga teknis daerah dilingkungan pemerintah Kota Pekanbaru.

Untuk melihat program kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.2 : Target dan Realisasi Program Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru Tahun 2022

No	Program Kerja	Target Kerja (buah)	Realisasi Kerja (buah)	Anggaran (Rp)
1.	Meningkatkan Sarana Penanggulangan Kebakaran - sarana penanggulangan - anggaran /biaya penanggulangan	30 10	20 5	20,000.000 55,000.000
2	Meningkatkan Prasarana Penanggulangan Kebakaran yang mampu menjangkau keseluruhan lapisan masyarakat. - sarana penanggulangan - anggaran /biaya penanggulangan	40 10	25 6	30.000.000 55.000.000
3	Meningkatkan jumlah tenaga operasional kebakaran - kecukupan tenaga operasional - kuantitas tenaga operasional	5 5	3 3	25.000.000 20.000.000
4	Meningkatkan monitoring dan evaluasi pelayanan perizinan alat pemadam kebakaran - Pengawasan alat pemadam - izin alat pemadam	5 50	3 35	25.000.000 45,300.000
5	Meningkatkan percepatan pelayanan publik kepada masyarakat. - Ketepatan waktu pemadaman - Percepatan pemadaman di lokasi	110 100	97 86	- -
6	Meningkatkan SDM operasional di Dinas Pemadam Kebakaran sesuai dengan tupoksinya. - diklat bagi SDM operasional - kualitas tenaga operasional	8 8	6 6	12.000.000 10.000.000

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru, 2022

Dari tabel diatas dapat diliat bahwa masih banyak sejumlah program kerja yang belum terealisasi sesuai dengan target yang di ditetapkan, realisasi program

kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru baru terealisasi berkisar antara 50,00% - 65,00%.

Untuk melihat data kebakaran di Kota Pekanbaru per kecamatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.3: Data Kejadian Kebakaran dan Korban Jiwa Di Kota Pekanbaru Per Kecamatan Tahun 2018 - 2021

No	Kecamatan	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Kejadian kebakaran	Korban jiwa	Kejadian kebakaran	Korban jiwa	Kejadian kebakaran	Korban jiwa	Kejadian kebakaran	Korban jiwa
1	Pekanbaru Kota	11	-	13	-	15	-	18	-
2	Bukit Raya	26	-	30	-	32	-	31	-
3	Tampan	49	1	49	-	49	-	52	-
4	Sukajadi	26	-	26	-	26	-	24	-
5	Lima Puluh	15	-	19	-	19	-	18	-
6	Sail	11	-	12	-	13	-	15	-
7	Senapelan	14	-	16	-	19	-	20	-
8	Marpoyan Damai	35	-	37	-	38	-	40	-
9	Tenayan Raya	32	1	34	-	37	-	36	-
10	Payung Sekaki	22	-	27	-	32	-	30	-
11	Rumbai	4	-	6	-	7	1	9	-
12	Rumbai Pesisir	16	-	20	-	26	2	27	-
13	Perbatasan Kota	10	-	13	-	15	-	16	-

Sumber :Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru, 2022

Melihat dari tabel I.3 diatas, maka dapat dilihat masih tingginya tingkat kebakaran yang terjadi pada setiap Kecamatan yang ada didalam lingkup Kota Pekanbaru dan sekitarnya, dalam musibah kebakaran tersebut tidak hanya menimbulkan kerugian materi semata melainkan juga menimbulkan korban jiwa, hal ini menunjukkan bahwa petugas operasional Bidang Pengendalian Operasi

Pemadaman dan Penyelamatan Kebakaran masih belum maksimal dalam menangani kejadian kebakaran di lapangan.

Dari kondisi yang ada dilapangan penulis menemukan beberapa gejala atau fenomenaantara lain :

1. Lingkungan kerja dirasakan masih kurang nyaman terutama dilihat dari aspek kurangnya pencahayaan di dalam kantor, , temperatur atau suhu udara kurang nyaman karena beberapa ventilasi yang tertutup sehingga mengganggu sirkulasi udara.
2. Beban kerja yang dirasakan cukup berat terutama saat menuju lokasi kebakaran selain melalui lalu lintas macet, terhalangnya armada mobil pemadam ke lokasi kebakara karena sikap masyarakat yang tidak membuka akses jalan sehingga menghambat kecepatan ke lokasi kejadian..
3. Masih kurangnya kinerja pegawai ini dilihat dari sejumlah program kerja yang belum mampu terselesaikan oleh pegawai karena pegawai belum mampu menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan,

1.2 Perumusan Masalah

Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, diperlukan lingkungan kerja dengan suasana serta kondisi yang mendukung dan menyenangkan, juga diperlukan pelaksanaan tugas yang dapat membawa hasil yang sebaik-baiknya. Tentu saja hal tersebut tidak terpisahkan dengan kualitas pegawai sebagai aktor utamanya. Pegawai yang profesional pastinya mempunyai berbagai macam strategi dan metode dalam pelaksanaan tugas dalam organisasi. Selain itu beban tugas yang diamanatkan kepada pegawai dengan kemampuan untuk melaksanakan

perlu mendapatkan perhatian yang besar agar terwujud hasil seperti yang diharapkan.

Namun ada beberapa permasalahan yang ditemukan sehingga dibutuhkan beberapa faktor pendukung yang menjadi perhatian serius dalam hal ini Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru, seperti lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan keamanan kerja, kondisi pegawai harus prima dan tidak mengalami stress dalam bekerja, serta beban kerja yang tidak berlebihan agar tidak menurunkan semangat kerja pegawai. Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan di atas sesuai dengan latar belakang dan gejala – gejala yang ada maka penulis merumuskan pokok permasalahan yang ingin penulis teliti yaitu :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana beban kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Sebagai sarana dan masukan kepada pihak Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kota Pekanbaru serta jajarannya dalam meningkatkan .
- b. Sebagai bahan untuk menambah wawasan bagi penulis untuk mendalami ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja dan beban kerja
- c. Sebagai bahan informasi kepada penulis selanjutnya yang mengambil tema penelitian yang sama.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka berikut ini adalah kesimpulan dan saran hasil penelitian:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru, hipotesis yang telah diajukan diterima. Hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.
2. Hasil pengujian hipotesis pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru hipotesis yang telah diajukan diterima. Beban kerja yang tinggi memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.
3. Hasil temuan intervening, antara lingkungan kerja dan beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru. Hasil inimenunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja yang ada di pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru bersama-sama mempengaruhi

pencapaian kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru.

6.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain :

1. Disarankan bagi pihak Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru agar lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan mencapai kinerja yang baik pula.
2. Kepada pihak Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru hendaknya lebih memperhatikan pembagian kerja bagi pegawai dan meninjau kembali beban kerja yang diberikan kepada pegawai agar pegawai tidak mengalami stress dalam melakukan pekerjaan yang tentunya akan berdampak terhadap pencapaian kinerja.
3. Hendaknya pihak Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru dapat memberikan pelatihan dan keterampilan kerja bagi pegawainya agar pegawai lebih cakap dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak merasa terbebani saat bekerja yang berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2019). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Badeni. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenada Meidia Group.
- Dhania, D. R. (2012). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan karyawan*. Kabupaten Kudus: Jurna Psikologi Univ Muria Kudus.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jackson, M. d. (2016). *Human resources Managemen : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Perkasa.
- Komaruddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moekidjat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Nitisemito, A. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Putera. (2012). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel*. Semarang: E-Jurnal Manajemen Unud.
- Rivai. (2014). *Gejala-Gejala Stress*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rosidah, A. T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Refikatama.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhaimi, A. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada media.
- Suwatno, D. J. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabetha.