

KINERJA PETUGAS DAMKAR DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA PEKANBARU BERDASARKAN BEBAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Ami Atika Nabila Efni¹ , Abd. Rasyid Syamsuri² , Ahmad Rifqi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Email : ami887959@gmail.com

ABSTRACT

The Pekanbaru City Fire Department must be able to optimize the performance of its employees, because the level of employee performance can affect the sustainability of an agency. The city of Pekanbaru is the center of the capital of Riau Province which has a high level of population density. This has an impact on the number of densely populated housing that has the potential to cause fires. DAMKAR Pekanbaru City in optimizing services to the community must improve the performance of its employees. This study aims to analyze the influence of workload, facilities and job satisfaction of DAMKAR officers in the Pekanbaru City Fire and Rescue Service. The method used in this study is a descriptive quantitative method with a population, namely all permanent employees (ASN) in the Pekanbaru City Fire and Rescue Service as many as 53 people. The sample in this study is the entire population to be used as a sample, so this research technique uses a saturated sampling technique. To analyze the data obtained, the researcher used the outer and inner model analysis methods. In data processing, the author uses smart PLS. The results of the hypothesis test conducted showed that the workload, work facilities and employee job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of DAMKAR employees in Pekanbaru.

Keywords: *Performance, Workload, Work Facilities, Job Satisfaction.*

ABSTRAK

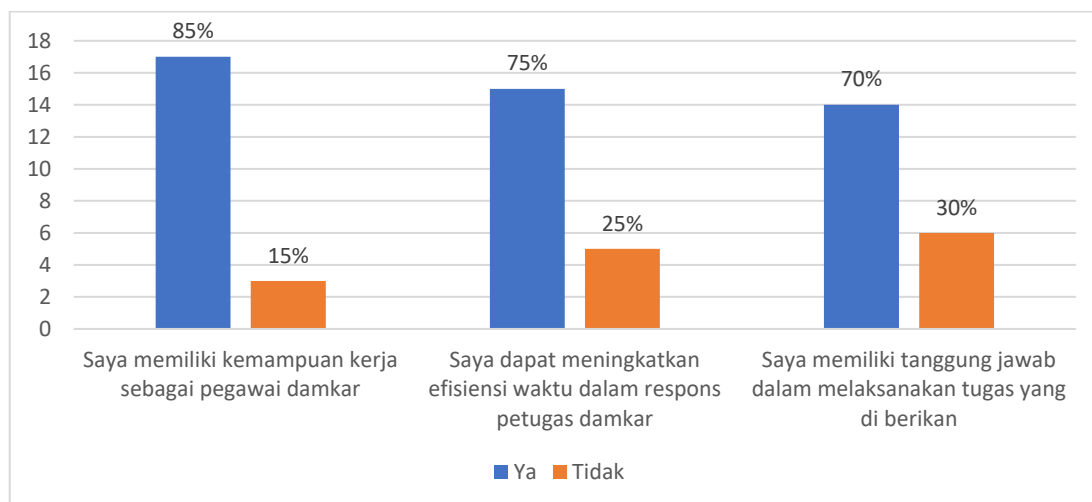
Dinas pemadam kebakaran Kota Pekanbaru harus dapat mengoptimalkan kinerja para pegawainya, karena tingkat kinerja pegawai dapat mempengaruhi keberlangsungan sebuah instansi. Kota Pekanbaru adalah pusat Ibukota Provinsi Riau yang memiliki tingkat kepadatan penduduk yang tinggi. Hal ini berdampak pada banyaknya perumahan padat penduduk yang berpotensi menimbulkan kebakaran. DAMKAR Kota Pekanbaru dalam mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat harus meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, fasilitas dan kepuasan kerja kinerja petugas DAMKAR di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif deskriptif dengan populasi yakni seluruh pegawai tetap (ASN) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru sebanyak 53 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi untuk dijadikan sampel, sehingga teknik penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Untuk menganalisis data yang didapat peneliti menggunakan metode analisis outer dan inner model. Dalam pengolahan data penulis menggunakan smart PLS. Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja, fasilitas kerja serta kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DAMKAR kota Pekanbaru.

Kata Kunci : *Kinerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Kota Pekanbaru memiliki tingkat yang tinggi untuk kasus kebakaran. Penyebab terjadinya kebakaran di Kota Pekanbaru yaitu hubungan arus pendek listrik, dikarenakan masih banyak masyarakat menggunakan kabel instalasi listrik yang sudah lama, pemasangan sambungan listrik yang tidak sempurna oleh pemilik rumah. Rapatnya jarak antar satu bangunan dengan bangunan lainnya juga mempercepat penyebaran api. Dinas pemadam kebakaran Kota Pekanbaru harus dapat mengoptimalkan kinerja para pegawainya, karena tingkat kinerja pegawai akan dapat mempengaruhi keberlangsungan sebuah instansi. DAMKAR Kota Pekanbaru dalam mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat harus meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai mengacu pada bakat, kompetensi, dan hasil kerja yang ditunjukkan seorang karyawan dalam menjalankan kewajibannya dalam suatu perusahaan.

Kinerja pegawai bisa diukur dari berbagai indikator, seperti kualitas kerja, produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. Pengukuran kinerja pegawai bertujuan untuk memperbaiki hasil kinerja pegawai, memberikan informasi baru yang akan membantu staf dalam menyelesaikan masalah yang menantang dan membina hubungan kerja yang lebih baik di antara rekan kerja di dalam perusahaan.

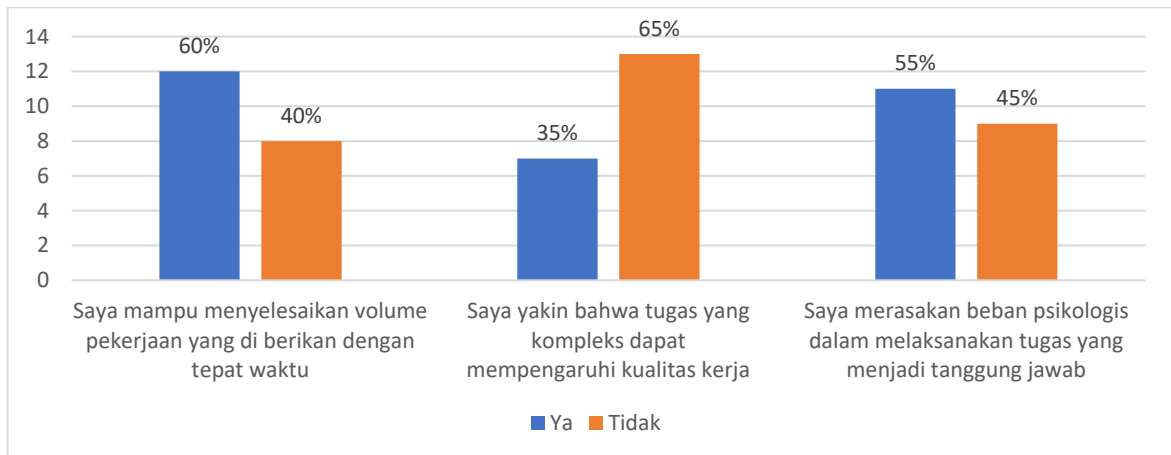


Sumber: Hasil Pra Survey, 2024.

Gambar 1. Hasil Survey Kinerja

Hasil dari pra survey kinerja terdapat penurunan kinerja yang dialami oleh para pegawai. Terdapat 3 (15%) orang yang belum terlalu menguasai kemampuan kerja. Kemudian 5 (25%) pegawai tidak dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Serta 6 (30%) orang merasa kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Penurunan kinerja pegawai DAMKAR Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru perlu menjadi perhatian bagi manajemen kantor agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tetap optimal.

Berkaitan penurunan tingkat disiplin pegawai, DAMKAR Kota Pekanbaru harus memperhatikan tingkat beban kerja, fasilitas kerja yang kondusif, dan kepuasan dalam bekerja sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.



Sumber : Hasil Pra Survey, 2024.

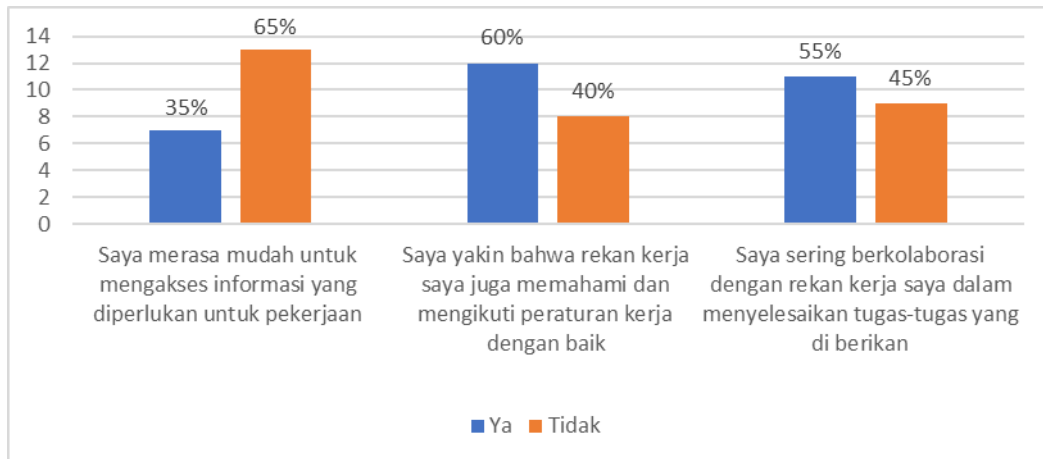
Gambar 1. Hasil Pra Survey Beban Kerja

Hasil pra survey beban kerja terdapat gejala-gejala beban yang dialami oleh para pegawai. 8 (40%) pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya. Kemudian karena beban kerja yang berat membuat 7 (35%) orang pegawai merasa kesulitan dalam berkerja. Beban psikologis masih dirasakan pegawai sehingga 11 (55%) orang merasakan hal tersebut dalam berkerja.

Pihak DAMKAR perlu memperhatikan keluhan berkaitan dengan beban kerja dengan menyediakan dukungan yang diperlukan kepada petugas. Perhatian ini termasuk program kesehatan mental, pelatihan penanganan stres, manajemen waktu yang baik, dan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan pribadi. Upaya ini dapat membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan kesejahteraan petugas DAMKAR. Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi keluhan bagi para petugas DAMKAR. Keluhan masalah fasilitas kerja berkaitan peralatan yang digunakan oleh pegawai dalam berkerja.

Fasilitas kerja menjadi bagian penting dalam bertugas sebagai tim pemadam kebakaran. Fasilitas kerja berkaitan dengan infrastruktur dan fasilitas kerja yang dekat dengan para petugas yang melaksanakan tugasnya dan berpotensi memengaruhi cara pelaksanaan tugas tersebut. Infrastruktur dan fasilitas sama pentingnya bagi keberhasilan organisasi. Memastikan fasilitas kerja yang lengkap akan mendorong pengembangan hasil kerja berkualitas tinggi.

Keluhan berkaitan dengan fasilitas kerja penting bagi manajemen Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru untuk mendengarkan dan merespons masukan pegawai. Fasilitas kerja yang lengkap serta memadai dapat meningkatkan efektivitas kerja. Selain fasilitas kerja yang lengkap serta memadai manajemen Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru, merespon keluhan yang disampaikan oleh pegawai DAMKAR berkaitan dengan kepuasan kerja.



Gambar 3. Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja

Hasil pra survey kepuasan kerja terlihat 13 (65%) orang pegawai menyatakan mudah untuk mengakses informasi yang di perlukan. Kemudian 8 (40%) tidak yakin rekan kerjanya memahami dan mengikuti peraturan kerja dengan baik. Selanjutnya 9 (45%) tidak berkolaborasi dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja pegawai DAMKAR perlu jadi perhatian oleh pihak manajemen kantor karena dengan taraf kepuasan kerja yang baik maka pegawai akan memberi pelayanan prima.

Kepuasan dalam kerja adalah kondisi emosional dan psikologis pegawai yang merujuk pada tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan fasilitas kerja di mana mereka bekerja. Sikap positif terhadap pekerjaan ditunjukkan oleh pekerja yang sangat puas dengan pekerjaan mereka. Namun, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka memiliki sikap yang buruk terhadap pekerjaan mereka, sehingga dapat berdampak pada pemberian layanan terhadap masyarakat.

Peningkatan kinerja pegawai berhubungan dengan pengaruh beban kerja, fasilitas kerja serta kepuasan kerja. Beban kerja merupakan jumlah tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai DAMKAR Kota Pekanbaru untuk diselesaikan. Fasilitas kerja menjadi bagian penting dalam bertugas sebagai tim pemadam kebakaran, serta selaku semua fasilitas kerja yang ada di area petugas yang melaksanakan pekerjaan dan bisa mempengaruhi pelangsungan pekerjaannya. Sedangkan, kepuasan kerja petugas DAMKAR Kota Pekanbaru untuk melihat apakah petugas DAMKAR Kota Pekanbaru merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya dan pemimpinnya yang tercermin dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh petugas DAMKAR Kota Pekanbaru.

Tujuan penelitian ini yakni :

1. Guna menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja.
2. Guna menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja.
3. Guna menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kuantitatif yang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru. Penelitian tersebut dilaksanakan dari bulan Agustus 2023 dan jumlah sampel 53 Pegawai ASN. Teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, studi dokumentasi serta kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas merupakan instrumen penelitian. Menguji signifikan antara variabel-variabel menggunakan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Validitas

Indikator	R hitung	Nilai Konstan	Keterangan
K1	0,746	0,5	Valid
K2	0,797	0,5	Valid
K3	0,655	0,5	Valid
K4	0,615	0,5	Valid
K5	0,689	0,5	Valid
K6	0,627	0,5	Valid
BK1	0,651	0,5	Valid
BK2	0,715	0,5	Valid
BK3	0,636	0,5	Valid
BK4	0,694	0,5	Valid
BK5	0,643	0,5	Valid
FK1	0,641	0,5	Valid
FK2	0,641	0,5	Valid
FK3	0,636	0,5	Valid
FK4	0,627	0,5	Valid
FK5	0,621	0,5	Valid
KK1	0,761	0,5	Valid
KK2	0,726	0,5	Valid
KK3	0,741	0,5	Valid
KK4	0,701	0,5	Valid
KK5	0,736	0,5	Valid

Sumber: Olahan Data, 2024.

Berdasarkan data Tabel 1 bisa diamati bahwasannya semua konstruks mempunyai R hitung > R tabel (0,5) pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan semua konstruk dinyatakan valid dan dapat disimpulkan bahwa semua item dalam instrumen pengukuran ini secara signifikan mengukur konstruk dimaksud. Sampel uji validitas instrumen adalah 30 orang tenaga honorer DAMKAR.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,906	Reliabel
Beban Kerja (X ₁)	0,890	Reliabel
Fasilitas Kerja (X ₂)	0,888	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,892	Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2024.

Atas dasar tabel 2 bisa diamati bahwasannya perolehan hitungan uji reliabilitas memperlihatkan nilai cronbach's alpha untuk semua variabel >0,7, hal ini memiliki arti bahwa variabel mempunyai reliabilitas baik serta bisa diterapkan pada penelitian atau pengukuran.

Uji hipotesis memakai teknik analisis Smart PLS dengan memakai program Smart PLS. Berikut skema model dari program Smart PLS yang diuji.



Gambar 4. PLS Algorithm

Convergent Validity

Uji validitas dengan program Smart PLS dapat diamati *loading factor* atau *outer loadings* bagi tiap indikator konstruk. Biasanya syarat yang dipakai dalam menilai validitas yaitu *loading factor* yang >0,70. Di bawah ini yang merupakan nilai *outer loadings* dari tiap indikator pada variabel penelitian.

Tabel 3. *Outer Loadings*

Indikator	Kinerja (Y)	Beban Kerja (X1)	Fasilitas Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Status
K1	0.726				Valid
K2	0.868				Valid
K3	0.731				Valid
K4	0.842				Valid
K5	0.835				Valid
K6	0.764				Valid
BK1		0.788			Valid
BK2		0.862			Valid
BK3		0.783			Valid
BK4		0.778			Valid
BK5		0.783			Valid
FK1			0.778		Valid
FK2			0.755		Valid
FK3			0.801		Valid
FK4			0.825		Valid
FK5			0.826		Valid
KK1				0.875	Valid
KK2				0.822	Valid
KK3				0.866	Valid
KK4				0.819	Valid
KK5				0.763	Valid

Sumber: *Olahan Data, 2024.*

Berdasarkan Tabel 3 *outer loadings* setiap variabel mempunyai nilai >0,70. Ini memiliki arti bahwasannya konstruk dari kuesioner dapat diterima, hingga seluruh indikator disebut valid digunakan penelitian. Selanjutnya data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Ini ialah *cross loading factor* Hal ini berguna untuk menentukan apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Teknik ini melibatkan perbandingan nilai konstruk yang dimaksud, yang seharusnya lebih tinggi daripada nilai konstruk lainnya. Berikut ini merupakan nilai *cross loadings* pada masing-masing indikator.

Tabel 4.
Cross Loadings

Indikator	Kinerja (Y)	Beban Kerja (X ₁)	Fasilitas Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja (X ₃)
K1	0.726	0.395	0.382	0.420
K2	0.868	0.514	0.436	0.461
K3	0.731	0.397	0.388	0.422
K4	0.842	0.591	0.547	0.443
K5	0.835	0.487	0.472	0.448
K6	0.764	0.511	0.451	0.348
BK1	0.466	0.788	0.554	0.182
BK2	0.509	0.862	0.548	0.481
BK3	0.353	0.783	0.539	0.433
BK4	0.548	0.778	0.585	0.304
BK5	0.521	0.783	0.674	0.377
FK1	0.341	0.476	0.778	0.156
FK2	0.428	0.529	0.755	0.382
FK3	0.429	0.586	0.801	0.404
FK4	0.513	0.653	0.825	0.273
FK5	0.503	0.630	0.826	0.206
FK5	0.503	0.630	0.826	0.206
KK1	0.483	0.433	0.286	0.875
KK2	0.413	0.373	0.294	0.822
KK3	0.437	0.391	0.346	0.866
KK4	0.479	0.346	0.310	0.819
KK5	0.384	0.275	0.246	0.763

Sumber: Olahan Data, 2024

Pada tabel 4 dapat kita ketahui bahwasannya korelasi variabel laten dengan indikator lebih besar dari pada ukuran variabel laten, ini memperlihatkan bahwasannya konstruk laten pada blok lebih baik dari ukuran blok lain 0,5. Atas dasar perolehan yang telah didapat menunjukkan bahwasannya indikator yang telah dipakai mempunyai *discriminant validity* yang baik untuk menyusun tiap variabelnya. Selain mengamati nilai *cross loadings*, *discriminant validity* kita bisa menggunakan metode lain dengan mengamati nilai dari *Average Variance Extracted* (AVE) dari tiap indikator yang nilainya perlu > 0,5 untuk model baik.

Composite Reliability

Composite reliability adalah sebuah pengukuran yang nilai reliabilitas > 0,7 maka konstruk tersebut memiliki nilai reliabilitas tinggi.

Tabel 5.
Composite Reliability

Variabel	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)
Kinerja	0.890	0.912
Beban Kerja	0.866	0.898
Fasilitas Kerja	0.867	0.897
Kepuasan Kerja	0.892	0.917

Sumber: Olahan Data, 2024.

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk pada variabel kinerja, beban kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja > 0,7 sehingga memiliki reliabilitas yang tinggi.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 6.
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.634
Beban Kerja	0.639
Fasilitas Kerja	0.636
Kepuasan Kerja	0.689

Sumber: Olahan Data, 2024

Nilai AVE dapat disebut valid jika mempunyai nilai > 0,5. Atas tabel 6 dapat dilihat nilai AVE variabel kinerja, beban kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja memiliki nilai > 0,5 yang mengartikan setiap variabel telah valid serta memenuhi syarat dari nilai AVE serta memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 7.
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistics (O/STDEV)	P- Values	T- Tabel	Ket
H1	Beban Kerja Kinerja →	2.207	0.028	1,96	Berpengaruh
H2	Fasilitas Kerja Kinerja →	2.368	0.018	1,96	Berpengaruh
H3	Kepuasan Kerja Kinerja →	2.040	0.042	1,96	Berpengaruh

Sumber: Olahan Data, 2024.

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa hipotesis yang diajukan pada studi ini ialah :

- H1 : “t- Statistika (2.207) > t-tabel (1.96) dengan demikian beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada DAMKAR Kota Pekanbaru”.
- H2 : “t- Statistika (2.368) > t-tabel (1.96) dengan demikian fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada DAMKAR Kota Pekanbaru”.

H3 : “t- Statistika (2.040) > t-tabel (1.96) dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada DAMKAR Kota Pekanbaru”.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja ialah total tugas atau pekerjaan yang perlu dituntaskan individu atau tim pada jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat mencakup berbagai aspek, seperti volume pekerjaan, kompleksitas tugas, beban fisik, beban psikologis dan interupsi dalam bekerja. Penelitian data mengarah pada kesimpulan bahwa beban kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh beban kerja yang sedang. Pada perolehan analisis yang sudah dilangsungkan menandakan bahwasannya beban kerja akan berdampak atas kinerja pegawai. Memberikan perhatian terhadap beban kerja pegawai akan memberikan dampak positif pada kinerja. Volume pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai, tidak kompleksitas tugas, tidak terbebani secara fisik dan psikologis serta tidak banyak interupsi dalam bekerja membuat pegawai akan secara sadar dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik..

Hasil penelitian Sudiyanto (2020) dapat disimpulkan bahwasannya “beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja”. Perolehan studi yang dilaksanakan Mutiara (2021) bisa diambil simpulan bahwasannya “beban kerja berpengaruh terhadap kinerja”. Kemudian penelitian Diana (2019) disimpulkan bahwasannya “beban kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja”. Sedangkan perolehan studi ini sama seperti studi yang dilaksanakan Uma & Swasti (2024) yang menyimpulkan bahwasannya “beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja”.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Fasilitas kerja adalah alat yang ditawarkan perusahaan untuk membantu menjalankan bisnis dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator fasilitas kerja adalah adanya perlengkapan kerja, kesesuaian dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja, mengoptimalkan hasil kerja, kemudahan penggunaan fasilitas dan mempercepat proses kerja. Atas dasar analisis data yang sudah dilakukan bahwasannya fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif signifikan atas kinerja. Fasilitas yang lengkap dan baik akan memberikan pengaruh yang positif dapat dilihat t- statistika (2.368) > t-tabel (1.96) maka fasilitas kerja berdampak positif atas kinerja pegawai pada DAMKAR kota Pekanbaru. Adanya perlengkapan kerja, kesesuaian dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja, fasilitas yang mengoptimalkan hasil kerja, kemudahan penggunaan fasilitas dan fasilitas terorganisir maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut perolehan studi yang dilaksanakan Anam & Rahardja (2017) “fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja”. Perolehan studi ini sama seperti studi yang dilaksanakan Monde, et.,al (2022) yang menyimpulkan “fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja”. Kemudian penelitian Jufrizen (2021) bahwasannya “fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”. Sedangkan perolehan studi Zhenjing G. et.,al (2022) menyimpulkan “fasilitas kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.”

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja ialah indikasi sejauh mana seorang pekerja atau pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang telah dilakukan, termasuk sifat dari tugas pekerjaan, hasil yang telah dicapai, pengawasan yang diterima serta rasa senang dan menyukai terhadap pekerjaan. Aspek yang diukur pada variabel kepuasan kerja adalah mudah mengakses informasi, mematuhi aturan dalam bekerja, keamanan dalam melakukan pekerjaan, korelasi dengan rekan kerja serta korelasi dengan pemimpin instansi. Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan atas kinerja pegawai. Kepuasan pegawai dalam bekerja akan berdampak positif atas kinerjanya. Pegawai mudah mengakses informasi serta mematuhi aturan dalam bekerja

akan memberikan kinerja dan pelayanan yang terbaik. Pegawai merasa aman dalam berkerja, memiliki hubungan yang harmonis baik sesama pegawai maupun pemimpin instansi akan memberi dampak positif atas kinerja pegawai. Kepuasan pegawai dalam bekerja harus menjadi fokus bagi sebuah lembaga untuk meningkatkan kinerja.

Studi ini sama seperti studi yang dilaksanakan Sudiyanto (2020) dapat disimpulkan “kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja”. Selanjutnya perolehan studi yang dilaksanakan Mutiara (2021) bisa diambil simpulan bahwasannya “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja”. Serta menurut Nurhandayani (2022) bahwasannya “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”. Sedangkan hasil penelitian Basri & Rauf (2021) memperlihatkan bahwasannya “kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan tidak signifikan”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Atas dasar perolehan penelitian dan pembahasan bisa disimpulkan beberapa hasil sebagai berikut:

1. Beban kerja pegawai berpengaruh positif signifikan atas kinerja pegawai DAMKAR kota Pekanbaru.
2. Fasilitas kerja pegawai berpengaruh positif signifikan atas kinerja pegawai DAMKAR kota Pekanbaru.
3. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif signifikan atas kinerja pegawai DAMKAR kota Pekanbaru.

Saran atas penelitian yang sudah dilangsungkan antaranya:

1. DAMKAR kota Pekanbaru melakukan evaluasi jenis tugas, intensitas pekerjaan, dan dampaknya terhadap kinerja mereka.
2. DAMKAR kota Pekanbaru memperhatikan fasilitas kerja yang tersedia bagi pegawai, seperti kondisi peralatan, sarana transportasi, dan infrastruktur kantor. serta aspek keamanan dan kesehatan kerja yang mempengaruhi kinerja mereka.
3. DAMKAR kota Pekanbaru menyediakan pelatihan, dukungan dari pemimpin, pengakuan atas kinerja, dan kesempatan untuk pengembangan karir.
4. Penelitian mendatang dapat menambahkan variabel moderasi bagaimana kepemimpinan dapat memperbarui dan melengkapi fasilitas kerja di DAMKAR Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502-512.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jumant*, 11(2), 193-206.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan. *Productivity*, 3(2), 187-192.



- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270-283.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93-115.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181-193.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). *Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. Frontiers in public health*, 10, 890400.