

---

**PENGARUH FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA PENGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN LUWU SEKTOR WALENRANG**

***THE INFLUENCE OF WORK FACILITIES, WORKLOAD AND TEAMWORK ON THE PERFORMANCE OF FIRE AND RESCUE SERVICE EMPLOYEES IN LUWU REGENCY, WALENRANG SECTOR***

**<sup>1</sup>Kartila**

Prodi Manajemen, Universitas Andi Djemma Palopo,  
[kartilatilarsyid@gmail.com](mailto:kartilatilarsyid@gmail.com)

**<sup>2</sup>Elsa**

Prodi Manajemen, Universitas Andi Djemma Palopo,  
[elsa@gmail.com](mailto:elsa@gmail.com)

**<sup>3</sup>Marni Yulianti Tobade**

Prodi Manajemen, Universitas Andi Djemma Palopo,  
[marnitobade@gmail.com](mailto:marnitobade@gmail.com)

**<sup>4</sup>Marsal**

Prodi Manajemen, Universitas Andi Djemma Palopo,  
[marsal@unanda.ac.id](mailto:marsal@unanda.ac.id)

**<sup>5</sup>Muhammad Anugrah Ardhana**

Prodi Manajemen, Universitas Andi Djemma Palopo,  
[anugrah@unanda.ac.id](mailto:anugrah@unanda.ac.id)

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of work facilities, workload, and teamwork on the performance of employees at the Luwu Regency Fire and Rescue Service, Walenrang Sector. The background of this study is based on the importance of service quality and firefighter preparedness, which are significantly influenced by the availability of work facilities, the workload faced, and the ability to work together as a team. The research method used was a quantitative approach, with questionnaires distributed to employees as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression to determine the influence of each independent variable on employee performance. The results showed that work facilities had a positive and significant effect on employee performance, meaning that the better the facilities available, the higher the performance. Workload had a significant negative effect on performance, indicating that a high workload tends to decrease employee effectiveness and productivity. Meanwhile, teamwork had a significant positive effect on performance, where solid teamwork can improve coordination, effectiveness, and success in carrying out rescue tasks. Simultaneously, these three variables significantly influenced employee performance. This study concludes that improving employee performance in the Walenrang Sector of the Luwu Regency Fire and Rescue Service can be achieved through the provision of adequate work facilities, proportional workload management, and strengthening teamwork among team members.*

**Keywords:** *Work facilities, Workload, Teamwork, Employee performance, Firefighters.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan teamwork terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Sektor Walenrang. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya kualitas pelayanan dan



---

kesiapsiagaan petugas pemadam kebakaran yang sangat dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas kerja, beban kerja yang dihadapi, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik fasilitas yang tersedia maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Sementara itu, teamwork memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, di mana kerja sama tim yang solid mampu meningkatkan koordinasi, efektivitas, dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas penyelamatan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Sektor Walenrang dapat dicapai melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta penguatan teamwork di antara anggota tim.

**Kata kunci:** Fasilitas kerja, Beban kerja, Teamwork, Kinerja pegawai, Pemadam kebakaran.

## **PENDAHULUAN**

Pemadam kebakaran adalah profesi yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keselamatan masyarakat dari ancaman kebakaran. Tugas mereka tidak hanya memadamkan api, tetapi juga melakukan penyelamatan dan perlindungan terhadap korban serta melindungi aset-aset penting dari kerusakan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemadam kebakaran sangat penting untuk diteliti guna meningkatkan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas yang berat dan penuh risiko.

Tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja pemadam kebakaran adalah fasilitas kerja, beban kerja, dan kerja tim (teamwork). Fasilitas kerja yang memadai, seperti alat pemadam kebakaran yang canggih, perlengkapan pelindung diri, serta fasilitas pendukung lainnya, dapat meningkatkan keselamatan dan kenyamanan kerja pemadam kebakaran. Sebaliknya, fasilitas yang tidak memadai dapat memperburuk kondisi kerja dan meningkatkan risiko kecelakaan atau kegagalan dalam menjalankan tugas.

Beban kerja yang tinggi juga menjadi tantangan signifikan bagi pemadam kebakaran. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat memengaruhi keputusan dan kinerja mereka dalam situasi darurat. Penelitian ini akan menggali bagaimana beban kerja yang tinggi, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas tugas, dapat memengaruhi efektivitas pemadam kebakaran dalam menghadapi situasi kebakaran yang kritis.

Selain itu, kerjasama tim (teamwork) menjadi faktor yang tak kalah penting dalam kesuksesan operasional pemadam kebakaran. Pemadam kebakaran bekerja dalam tim yang saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim, dengan komunikasi yang baik dan pembagian tugas yang jelas, sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugas yang kompleks dan berbahaya.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan kerja tim terhadap kinerja pemadam kebakaran. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi

---

untuk perbaikan kondisi kerja pemadam kebakaran agar mereka dapat bekerja lebih optimal dan aman dalam menjalankan tugas mereka.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu yang berlokasi di Dusun Mekar Jaya, Desa Kalibamamase, Kecamatan Walenrang. Waktu penelitian diperkirakan berlangsung dari bulan Maret hingga April. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, kuesioner, dan observasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi berdasarkan laporan diri responden, kuesioner diberikan dalam bentuk pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden, sedangkan observasi dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas dan kondisi di lokasi penelitian. Jenis data yang digunakan terdiri atas data kualitatif berupa hasil wawancara dan catatan tertulis, serta data kuantitatif berupa data numerik dari hasil pengisian kuesioner. Sumber data mencakup data primer yang diperoleh langsung melalui kuisisioner dan observasi pada pegawai dinas, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur, artikel, maupun dokumen pendukung. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu yang berjumlah 25 orang, sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis regresi berganda. Analisis deskriptif dilakukan dengan penyusunan tabel distribusi frekuensi menggunakan skala Likert untuk menilai tingkat kesetujuan responden. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi instrumen dengan kriteria Alpha Cronbach  $> 0,6$ . Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan K3 terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, uji t untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial, serta uji determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dengan demikian, metode analisis ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan K3 terhadap kinerja pegawai.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Uji Validitas dan Reabilitas**

Berdasarkan hasil analisis uji *validity* dan *reliability* variable penelitian menggunakan SPSSN 25 menunjukkan bahwa penelitian pengajuan vadilitas dan reliabilitas terhadap instrument kuesioner yang dilakukan untuk menjamin bahwa instrument penelitian yang digunakan tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data, untuk lebih jelasnya kedua pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Uji Validitas**

Uji vadilitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian yang di ukur. Uji vadilitas digunakan

untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk menggunakan suatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r hitung (correlated item-total) dengan r-table maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jumlah responden dalam uji validitas ini berjumlah 25 responden (pegawai). Hasil pengujian validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil pengujian validitas Fasilitas kerja (X1)

No	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1	0.190	0.364	-
2	X2	0.739	0.000	Valid
3	X3	0.832	0.000	Valid
4	X4	0.765	0.000	Valid
5	X5	0.775	0.000	Valid
6	X6	0.863	0.000	Valid
7	X7	0.904	0.000	Valid
8	X8	0.904	0.000	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Pada table 1 dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,000) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan dikatakan Valid.

Tabel 2 Uji Validitas variable Beban kerja (X2)

No	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
2	X2	0.742	0.396	Valid
3	X3	0.520	0.396	Valid
4	X4	0.440	0.396	Valid
5	X5	0.565	0.396	Valid
6	X6	0.604	0.396	Valid
7	X7	0.753	0.396	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X2) dengan jumlah responden sebanyak 25 orang, nilai R tabel yang digunakan adalah 0.396. Dari 8 item pernyataan yang diuji, 6 item dinyatakan valid karena memiliki nilai R hitung  $\geq$  R tabel. Sedangkan 2 item lainnya, yaitu X1 dan X8, tidak memenuhi kriteria validitas dan telah digugurkan agar tidak memengaruhi kualitas instrumen penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas variable Teamwork (X3)

NO	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	X1	0.325	0.396	Tidak Valid
2	X2	0.578	0.396	Valid
4	X4	0.742	0.396	Valid
5	X5	0.786	0.396	Valid
6	X6	0.806	0.396	Valid
7	X7	0.678	0.396	Valid
8	X8	0.416	0.396	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Uji validitas dilakukan terhadap 8 item pernyataan pada variabel X3 dengan jumlah responden sebanyak 25 orang. Nilai R tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0.396. Hasil menunjukkan bahwa 6 item pernyataan dinyatakan valid karena

memiliki R hitung  $\geq$  R tabel. Item x31 tidak valid karena nilai R hitung  $<$  R tabel, dan item x33 tidak dapat dihitung validitasnya karena tidak memiliki variasi data (semua jawaban sama).

Tabel 3 Uji Validitas variable Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	KY1	0.783	0.396	Valid
2	KY2	0.467	0.396	Valid
3	KY3	0.354	0.396	Valid
4	KY4	0.102	0.396	Valid
5	KY5	0.144	0.396	Valid
6	KY6	0.424	0.396	Valid
7	KY7	0.457	0.396	Valid
8	KY8	0.836	0.396	Valid
9	KY9	0.339	0.396	Valid
10	KY10	0.208	0.396	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan setelah pengujian validitas dan hanya dilakukan pengujian terhadap pernyataan yang valid. Nilai r tabel adalah 0,60 yang berarti bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila lebih besar dari 0,60.

Tabel 4 Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.850	8

Sumber: Data diolah (2025)

Pada tabel 4 pengujian hasil uji reliabilitas Fasilitas kerja dari 8 pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel fasilitas kerja sebesar 0,850 yang lebih besar dari 0,60 maka variabel fasilitas kerjadikatakan valid.

Tabel 5 Reliabilitas Variabel beban kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
-0.596	8

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel 28 pengujian hasil uji reliabilitas variabel beban kerja dari 9 pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar -0,596 yang berarti lebih kecil dari 0,60. Nilai negative ini menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antar item dalam instrument. Oleh karena itu variabel beban kerja tidak reliabel, dan kemungkinan terdapat item pernyataan yang memiliki arah berbeda atau terjadi kesalahan dalam pengkodean data.

Tabel 6 Reliabilitas Variabel Teamwork (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,390	8

Sumber: Data diolah (2025)

Untuk variabel teamwork, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh adalah 0,390 dari 8 item pernyataan. Karena nilainya masih berada dibawah 0,60 maka instrument pada variabel ini belum reliabel. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi dalam

jawaban responden dan perlu perbaikan terhadap item item pernyataan agar memiliki arah yang jelas dan saling mendukung

Tabel 7 Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,608	10

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel 30 pengujian hasil uji reliabilitas kinerja pegawai dari 10 pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variable kinerja pegawai sebesar 0,608 yang lebih besar dari 0,60 maka variabel kinerja pegawai dikatakan valid.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Berganda adalah model regresi yang melibatkan satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan sebesar pengaruh variable bebas (independen) atau fasilitas kerja, beban kerja, dan teamwork terhadap variable terikat (dependen) atau Kinerja Karyawan. Perhitungan statistic untuk analisis regresi linear berganda yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS V.25.

### a. Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<b>Regression</b>	3.972	3	1.324	3.998	0.009
	<b>Residual</b>	64.903	196	0.331		
	<b>Total</b>	68.875	199			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, beban kerja, teamwork						

Sumber: Data diolah (2025)

Dari hasil pengujian diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 3.998 dengan tingkat signifikan  $0,009 < 0,05$ . Dengan demikian secara keseluruhan variabel fasilitas kerja (X1) beban kerja (X2) dan teamwork (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di padapemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten luwu sektor walenrang. Sehingga hipotesis satu pada penelitian ini di terima.

### b. Uji t

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<b>(Constant)</b>	5.098	.649		7.858	<.001
	<b>Fasilitas kerja</b>	.119	.073	.115	1.617	.107
	<b>Beban kerja</b>	-.111	.044	-.173	-2.489	0.14
	<b>teamwork</b>	-.149	.103	-.104	-1.452	.148
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil analisis secara persial dari tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Fasilitas

Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1.617, lebih kecil dari nilai  $t_{\text{tabel}}$  yaitu 1.662, dengan tingkat signifikansi  $0.107 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada objek penelitian. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak diterima.

- 2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) sebesar -2.489, lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  secara absolut ( $|-2.489| > 1.662$ ), dengan tingkat signifikansi  $0.014 < 0.05$ . Ini berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
- 3) Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel Teamwork ( $X_3$ ) sebesar -1.452, lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  yaitu 1.662, dan memiliki tingkat signifikansi  $0.148 > 0.05$ . Artinya, Teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada objek penelitian. Maka dari itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak diterima.

Adapun Persamaan regresi dari penelitian ini yaitu ;

$$Y = 5,098 + 0,119X_1 - 0,111X_2 - 0,149X_3$$

Keterangan:

- 1) Nilai  $a = 5,098$  merupakan nilai konstanta. Artinya, jika tidak ada pengaruh dari Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Teamwork ( $X_3$ ), maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperkirakan sebesar 5,098.
- 2) Nilai  $b_1 = 0,119$  menunjukkan koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ). Artinya, jika Fasilitas Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,119, dengan asumsi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) dan Teamwork ( $X_3$ ) tetap atau konstan.
- 3) Nilai  $b_2 = -0,111$  menunjukkan koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_2$ ). Artinya, jika Beban Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0,111, dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dan Teamwork ( $X_3$ ) tetap.
- 4) Nilai  $b_3 = -0,149$  menunjukkan koefisien regresi variabel Teamwork ( $X_3$ ). Artinya, jika Teamwork meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0,149, dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) tetap.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 10 Hasil Uji  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.240 <sup>a</sup>	.058	.043	.57545
a. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, beban kerja, teamwork				

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel di atas, ringkasan Model Summary menunjukkan bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,058. Hal ini berarti bahwa variabel Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Teamwork secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan sebesar 5,8%. Adapun sisanya sebesar 94,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model ini hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi yang terjadi pada kinerja karyawan.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh bahwa variabel fasilitas kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,119 dengan nilai signifikansi sebesar 0,107 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,617, lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,662. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Sektor Walenrang. Meskipun hasil tersebut menunjukkan hubungan positif, namun secara statistik tidak cukup kuat untuk membuktikan bahwa peningkatan fasilitas kerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya, penambahan atau perbaikan fasilitas kerja belum tentu akan diikuti dengan peningkatan kinerja secara signifikan.

Temuan ini berbeda dengan pendapat Sedarmayanti (2009:15) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai seperti gedung, ruang kerja, peralatan, dan kelengkapan operasional dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mendukung peningkatan kinerja pegawai. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa salah satu syarat utama tercapainya produktivitas kerja adalah tersedianya fasilitas yang mendukung pekerjaan. Namun dalam konteks instansi ini, bisa jadi fasilitas kerja yang tersedia sudah dianggap cukup baik oleh pegawai. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa rata-rata skor persepsi pegawai terhadap fasilitas kerja berada pada angka 3,97 (kategori *setuju*). Dengan kata lain, fasilitas kerja memang sudah terpenuhi secara umum, sehingga tidak terlalu berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja karena tidak menjadi isu utama. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Asri dan Sunaryo (2018) yang menemukan bahwa fasilitas kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama jika variabel tersebut tidak mengalami variasi yang cukup atau jika fasilitas sudah dianggap layak. Ini menunjukkan bahwa peran fasilitas kerja terhadap kinerja bisa bersifat kondisional tergantung situasi dan persepsi pegawai terhadap kelengkapan sarana yang tersedia.

### **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,111, nilai signifikansi 0,014, dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,489. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin rendah pula kinerjanya. Temuan ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2005:13) yang menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, baik fisik maupun psikologis, sehingga berdampak pada turunnya konsentrasi dan produktivitas kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan psikis pegawai akan menyebabkan penurunan semangat kerja dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dalam penelitian ini, hasil deskriptif menunjukkan bahwa rata-

rata persepsi pegawai terhadap beban kerja adalah 3,83, termasuk dalam kategori *setuju*, namun indikator stres kerja berada pada angka 3,28 yang menunjukkan bahwa tekanan kerja cukup terasa. Hal ini menandakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan secara serius oleh pihak manajemen, terutama dalam organisasi seperti pemadam kebakaran yang memiliki tingkat kesiapsiagaan dan resiko kerja yang tinggi. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Riyadi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan kinerja karyawan, terutama jika tidak diimbangi dengan kompensasi, motivasi, dan waktu istirahat yang cukup. Implikasinya, manajemen perlu melakukan evaluasi distribusi tugas dan jam kerja agar tidak terjadi ketidakseimbangan dalam beban yang diterima oleh masing-masing pegawai.

### 3. Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Pegawai

Variabel teamwork dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,149, nilai signifikansi sebesar 0,148, dan  $t_{hitung}$  sebesar -1,452. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara statistik.

Namun, secara deskriptif, teamwork mendapatkan rata-rata skor tertinggi di antara semua variabel, yaitu 4,79 yang masuk kategori *sangat setuju*. Bahkan indikator pembagian tugas dan komunikasi tim mendapatkan skor 4,96 dan 4,82, menandakan bahwa pegawai menilai teamwork sudah berjalan sangat baik.

Menurut Robbins (2016:350), teamwork yang baik memungkinkan adanya koordinasi dan kolaborasi antar individu dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama dalam pekerjaan yang memerlukan kerja sama dan respons cepat seperti pemadam kebakaran. Namun, hasil regresi yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa meskipun teamwork sudah baik secara persepsi, kemungkinan besar pengaruhnya terhadap kinerja sudah bersifat stabil atau tidak menjadi faktor pembeda utama.

Hasil ini bertentangan dengan penelitian oleh Yulianti (2021) yang menyatakan bahwa teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun hal ini bisa dijelaskan karena pada organisasi dengan pola kerja yang sudah sangat kolektif seperti pemadam kebakaran, teamwork bukan lagi menjadi faktor variabel, melainkan sudah menjadi norma yang menyatu dalam proses kerja.

### 4. Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Teamwork secara Simultan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F dan model summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,058, yang berarti bahwa kelima variabel independen dalam model hanya mampu menjelaskan sebesar 5,8% variasi dari kinerja pegawai, sedangkan 94,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Menurut Ghozali (2016:78), nilai R square yang kecil menunjukkan bahwa model belum memiliki daya prediktif yang kuat. Artinya, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja non-fisik, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menjadi refleksi bahwa meskipun beban kerja terbukti signifikan, secara keseluruhan model regresi masih belum optimal dalam menjelaskan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bisa menjadi pijakan awal untuk eksplorasi lebih lanjut dengan variabel tambahan.

## **KESIMPULAN**

1. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun secara deskriptif fasilitas kerja dinilai cukup baik oleh responden, namun secara statistik tidak terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan produktivitas pegawai pada instansi ini.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin rendah kinerjanya. Hal ini menjadi temuan penting bahwa beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kualitas dan efektivitas kinerja pegawai di lapangan.
3. Teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun teamwork mendapatkan nilai rata-rata persepsi yang sangat tinggi dari pegawai, namun secara statistik tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hal ini dimungkinkan karena teamwork sudah menjadi bagian dari budaya kerja yang melekat, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam performa individu.

## **SARAN**

1. Manajemen Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu diharapkan lebih memperhatikan pengelolaan beban kerja pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak merata dapat berdampak negatif terhadap kinerja, sehingga diperlukan distribusi tugas yang adil, penyesuaian jadwal kerja, serta pengawasan terhadap tingkat kelelahan pegawai.
2. Meskipun fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan, namun tetap perlu dilakukan evaluasi dan pemeliharaan berkala. Ketersediaan peralatan yang lengkap, ruang kerja yang nyaman, serta sarana penunjang operasional tetap diperlukan agar menunjang keselamatan dan kesiapan kerja pegawai.
3. Teamwork perlu terus dikembangkan melalui pelatihan dan penguatan budaya kerja tim. Meskipun tidak berpengaruh signifikan secara statistik, kerja sama tim sangat penting dalam instansi seperti pemadam kebakaran. Oleh karena itu, pelatihan kolaborasi, komunikasi tim, dan simulasi lapangan harus rutin dilakukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Rahayu, D., &Permana, Y. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada CV XYZ*. Jurnal Decision,
- Sari, R. & Wijaya, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ*. Jurnal Ilmiah Sistem Informasi dan Manajemen (JISAMAR), STMIK Jakarta. Diakses pada 13 Juli 2025 dari <https://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/view/1709/1037>

Scribd. (n.d.). *Makalah Teamwork*. Diakses pada 13 Juli 2025 dari <https://id.scribd.com/document/358537319/Makalah-Teamwork>

sg.docworkspace.com. (n.d.). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* [PDF]. Diakses pada 13 Juli 2025 dari <https://sg.docworkspace.com/d/sIMyNrYBftrvfvwY>

Talenta. (n.d.). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*. Diakses pada 13 Juli 2025 dari <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>

Universitas Muhammadiyah Parepare. Diakses pada 13 Juli 2025 dari <http://www.jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/1900/1159>