

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL**



SKRIPSI

Sebagai syarat untuk penulisan skripsi pada program studi

Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

Wardah Rangkuti

Nim: 22090022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL**

2026

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL**



SKRIPSI

Sebagai syarat untuk penulisan skripsi pada program studi

Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

Wardah Rangkuti

Nim: 22090022

Pembimbing I

Rizka Ar Rahmah, M.E
NIP. 199108042019032016

Pembimbing II

Muhlisah Lubis, M.M
NIP. 198804142019082001

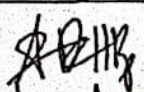
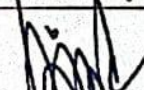
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL**

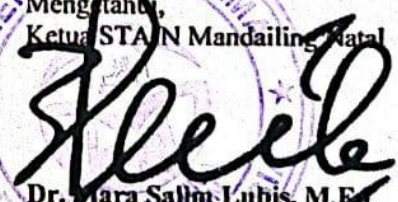
2026

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini Berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal" a.n Wardah Rangkuti NIM: 22090022, telah diuji dalam Ujian Munaqasyah Program Studi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Mandailing Natal yang dilaksanakan tanggal 25 September 2026.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

NO	Nama/NIP Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Dr. Ade Khadijatul Z Harahap, M.M NIP. 198402032019082001	Ketua Sidang/ Penguji I		28/9/26
2	Andy Hakim, M.M NIP.1978609252019031009	Sekretaris Sidang/ Penguji II		29/9/26
3	Rizka Ar Rahmah, M.E NIP. 199108042019032016	Penguji III		28/9/26
4	Muhlisah Lubis, M.M NIP. 198804142019082001	Penguji IV		29/9/26

Pariyabangan, September 2026
Mengstahi,
Ketua STAIN Mandailing Natal

Dr. M. Sallam Lubis, M.Ed
NIP. 197305012003121004

SURAT KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wardah Rangkuti
NIM : 22090022
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Tempat/Tgl Lahir : Tangerang , 13 September 2002
Alamat : Siantona, Kec. Lembah Sorik Merapi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal” adalah benar hasil karya saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Panyabungan, September 2026

Hormat Saya,



Wardah Rangkuti

NIM. 22090022

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

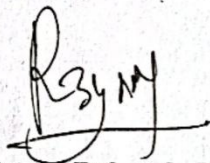
Pembimbing penulis skripsi atas nama Wardah Rangkuti, NIM. 22090022 yang berjudul : **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal**, memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan telah disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Panyabungan, September 2026

Pembimbing I

Pembimbing II



Rizka Ar Rahmah, M.E
NIP. 199108042019032016



Muhlisah Lubis, M.M
NIP. 198804142019082001

LEMBAR NOTA DINAS

Lamp : 5 (lima) eks

Hal : Skripsi

a.n. : Wardah Rangkuti

Panyabungan, 29 September 2025

kepada Yth:

Bapak ketua STAIN MADINA

Di-

Tempat

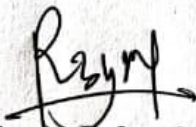
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi atas nama Wardah Rangkutui, NIM. 22090022, yang berjudul: **"Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal"**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi (S.E) dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah di STAIN MADINA.

Untuk itu dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungkan skripsinya dalam sidang munaqasyah. Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari bapak kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Rizka Ar Rahmah, M.E
NIP. 199108042019032016

Pembimbing II



Muhlisah Lubis, M.M
NIP. 199105202019031015

MOTTO

“Tidak ada yang tidak mungkin di dunia ini jika allah sudah berkehendak

Kun fayakun”

“Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahawa: Fa inna ma'al usri yusro inna ma'al usri yusro”

(QS. Al-Insyirah 94;5-6)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, agan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaan mu sebagai manusia”

(Baskara Putra – Hindia)

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang ping indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembaran persembahan, bismillahirrahmanirahim skripsi ini saya persembahkan untuk: Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kedua orang tua saya tercinta Ayah Parimpunan Rangkuti dan Ibu Siti Hawa Siregar yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah mengantarkan saya sampai ditempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk ayah dan ibu.

ABSTRAK

Wardah Rangkuti (22090022) “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal”. Tingkat kinerja seorang pegawai merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, upaya pencapaian kinerja maksimal pegawai pemadam kebakaran tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti beban kerja, stress kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 70 orang pegawai, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan menerapkan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner yang menggunakan skala Likert. Teknik analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda karna variabel dalam penelitian ini lebih dari 2 variabel yaitu Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y), serta uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,880 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,255 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 51,365 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,560 menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mampu menjelaskan 59,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan 40,7% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Pemadam Kebakaran.

ABSTRACT

Wardah Rangkuti (22090022), “The Effect of Workload and Work Stress on the Performance of Firefighters in Mandailing Natal Regency.” Employee performance is one of the most important factors in an organization. In this regard, efforts to achieve optimal performance among firefighters are influenced by various factors, including workload and work stress. This study employed a quantitative research method with an associative approach. The population in this study consisted of 70 employees, and the entire population was used as the sample by applying a saturated sampling technique. Data were collected by distributing questionnaires using a Likert scale. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, partial testing (t-test), simultaneous testing (F-test), and the coefficient of determination (R^2). Multiple linear regression analysis was used because this study involved more than two variables, namely Workload (X1) and Work Stress (X2) as independent variables and Employee Performance (Y) as the dependent variable.

The results showed that workload had a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of 3,880 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work stress also had a significant effect on employee performance, with a t-count value of 6,255 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, workload and work stress had a significant effect on employee performance, with an F-count value of 51,365 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.560 indicates that workload and work stress explain 59,3% of the variation in employee performance, while the remaining 40,7% is explained by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance, Firefighters.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Yang Maha Bijaksana yang sudah sepatutnya penulis persembahkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan petunjuk, karunia, dan ridho-Nya proposal yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal”** ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan hormat dan terimakasih kepada:

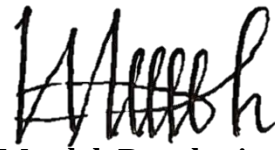
1. Teristimewa dengan penuh cinta kedua orang tua saya yang selalu mengusahakan sekuat tenaga untuk boru siampudannya ini menepuh pendidikan hingga sampai meraih gelar sarjana. Teruntuk cinta pertama saya yaitu ayah tercinta Parimpunan Rangkuti dan pintu surgaku umak Siti Hawa Siregar tercinta, terimakasih atas segala doa-doa yang selalu dipanjatkan, kasih sayang yang tulus, kesabaran dan pengorbanan yang tak pernah berhenti sejak aku kecil hingga kini. Terimakasih atas setiap nasihat yang diberikan, dan dukungan yang tidak pernah berhenti untuk menguatkan penulis sepanjang perjalanan pendidikan ini. Serta terimakasih selalu menjadi tempat pulang dan tempat bercerita penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih ayah dan umak telah membuktikan kepada dunia bahawa anak petani bisa menjadi sarjana.

2. Bapak Dr. Mara Samin Lubis, M.Ed, selaku Ketua STAIN Mandailing Natal, beserta jajaran pimpinan yang telah memberikan dukungan dan pelayanan akademik kepada penulis selama masa perkuliahan.
3. Ibu Dr. Ade Khadijatul Z Hrp, M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah (MBS), yang selalu mengarahkan dan memberikan saran dalam perkuliahan di STAIN Mandailing Natal.
4. Ibu Nur Halimah, M.Pd.I, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Bisnis Syariah (MBS), yang telah memberikan pelayanan, arahan dan bantuan kepada penulis selama menempuh masa perkuliahan.
5. Ibu Rizka Ar Rahmah, S.E, selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Muhlisah Lubis, M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu, mengarahkan, Memotivasi, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga terlaksanakan dengan baik.
6. Ibu Sari Fitri, M.E, selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta nasehat kepada penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (MBS).
7. Bapak /Ibu dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (MBS), yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
8. Saudara Kandung Penulis, kakak perempuanku tersayang Rusmi Nirwana Rangkuti dan suaminya Abang Danu Tiowarman, Kakak perempuanku yang mempunyai keistimewaan Wulan Sari Rangkuti, dan abangku Muhamad Alfi Sahrin Ramadhan Rangkuti yang tidak pernah berhenti memberikan bantuan dan dukungannya baik material maupun non matrial sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
9. Terima kasih kepada Bapak Kasat, Staff dan anggota pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, serta memberikan data, ataupun yang berkaitan dengan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

10. Teruntuk bestie terbaik penulis Seri Bulan Hasibuan, Riska Sofi Yanti dan Mirna Kurnia Tanjung. yang selalu menyemangati, mendukung, dan menghibur baik di kampus maupun di luar kampus, terima kasih menjadi bestie terbaik yang selalu ada dalam kebersamaan selama menempuh perkuliahan ini, terimakasih atas kerja sama dan supportnya dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman MBS VIII A, terima kasih atas semangat, kebersamaan, dan dukungan sejak awal perkuliahan sampai selesai. Semoga kita semua sukses.
12. Kepada support system penulis, fadhil akbar, terimakasih atas segala dukungan, waktu, tenaga, perhatian yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terimakasih selalu menjadi tempat berbagi cerita dan keluh kesah. Kehadiran, dukungan dan ketulusan yang diberikan sangat berarti bagi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
13. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang paling membanggakan teruntuk diri sendiri Wardah Rangkuti, anak bungsu dan harapan terakhir orang tua. Terima kasih telah hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan. Terimakasih telah berani melawan rasa takut dan terimakasih karena tidak menyerah ketika jalan di depan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah terasa berat untuk diteruskan. Terimakasih karena tetap memilih untuk dilanjutkan, meski seringkali tidak tahu pasti ke mana arah ini akan membawa. Terimakasih karena telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri, hadir dalam sunyi dalam lelah dalam diam dalam penuh tanya. Terimakasih sudah menyelesaikan apa yang sudah dimulai, semoga segala perjuanganmu membuahkan hasil yang penuh dengan keberkahan dan kesuksesan.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Panyabungan, September 2026



Wardah Rangkuti
NIM. 22090022



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

LEMBAR NOTA DINAS

SURAT KEASLIAN SKRIPSI

MOTTO

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... vii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR.....x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN.....1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 7

C. Batasan Masalah.....7

D. Rumusan Masalah 8

E. Tujuan Penelitian.....8

F. Manfaat Penelitian.....8

G. Defenisi Operasional 9

BAB II LANDASAN TEORI 11

A. Landasan Teori.....11

1. Beban Kerja.....11

2. Stres Kerja.....16

3. Kinerja.....23

B. Penelitian Terdahulu 30

C. Kerangka Berfikir 33

D. Hipotesis 34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 35

A.	Jenis Penelitian.....	35
B.	Lokasi Dan Waktu	35
C.	Populasi Dan Sampel	37
D.	Teknik Pengumpulan Data.....	37
E.	Tehnik Analisi Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
A.	Hasil Penelitian	47
1.	Temuan Umum.....	47
2.	Temuan Khusus	57
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	58
1.	Hasil Penelitian.....	58
2.	Hasil Pembahasan.....	75
BAB V PENUTUP.....		81
A.	Kesimpulan	81
B.	Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....		79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	36
Tabel 3.2 Skala Likert	38
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1).....	40
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2).....	41
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	41
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja (Y).....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t)	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan.....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemadam Kebakaran.....	56
Gambar 4.2 Grafik Uji Validitas Beban Kerja (X1)	59
Gambar 4.3 Grafik Uji Validitas Stres Kerja (X2)	60
Gambar 4.4 Grafik Uji Validitas Kinerja (Y)	62
Gambar 4.5 Grafik Uji Reliabelitas Beban Kerja (X1).....	64
Gambar 4.6 Grafik Uji Reliabelitas Stres Kerja (X2).....	65
Gambar 4.7 Grafik Uji Reliabelitas Kinerja (Y).....	66
Gambar 4.8 Uji Normalitas Grafik P-PLOT	68
Gambar 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	70



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Variabel Beban Kerja (X1)
- Lampiran 3 Tabulasi Data Variabel Stres Kerja (X2)
- Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 5 Distribusi Nilai r Tabel
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)
- Lampiran 9 Uji Reliabelitas Beban Kerja (X1)
- Lampiran 10 Uji Reliabelitas Stres Kerja (X2)
- Lampiran 11 Uji Reliabelitas Kinerja (Y)
- Lampiran 12 Distribusi Nilai t Tabel
- Lampiran 13 Hasil Uji Parsial (Uji t)
- Lampiran 14 Distribusi Nilai F Tabel
- Lampiran 15 Hasil Uji Simultan (Uji F)
- Lampiran 16 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 17 Hasil Uji Normalitas P-plot
- Lampiran 18 Hasil Uji Mutikolinearitas
- Lampiran 19 Hasil Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 21 Hasil Uji Koefisien Detriminasi (R^2)
- Lampiran 22 Jumlah Pegawai
- Lampiran 23 Dokumentasi
- Lampiran 24 Sk Pembimbing
- Lampiran 25 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 26 Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 27 Kontrol Konsultasi Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan publik merupakan bentuk tanggung jawab pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, terutama pada sektor yang berkaitan dengan perlindungan keselamatan dan penanggulangan bencana. Salah satu layanan yang memiliki tingkat urgensi tinggi adalah pelayanan pemadam kebakaran. Instansi pemadam kebakaran memiliki peran penting dalam menangani kejadian kebakaran serta melakukan upaya penyelamatan terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut kesiapan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan teknis, kesiapsiagaan, serta ketahanan fisik dan mental. Keberhasilan proses penanggulangan kebakaran sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas secara cepat, tepat, dan terkoordinasi. Apabila kinerja pegawai tidak berjalan secara optimal maka proses penanganan kebakaran dapat mengalami keterlambatan yang berpotensi meningkatkan tingkat kerugian yang dialami masyarakat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan pelayanan pemadam kebakaran. Oleh karena itu berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam pengelolaan organisasi pelayanan darurat (Robbins, 2021).

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tingkat pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan yang dihadapi selama proses kerja berlangsung. Lingkungan kerja, fasilitas operasional, beban kerja, serta tekanan psikologis yang muncul dari tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang dapat memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola

dengan baik maka proses kerja dapat berjalan kurang efektif dan efisien. Kondisi tersebut menegaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai agar kinerja dapat ditingkatkan secara optimal. Salah satu aspek yang sering menjadi perhatian dalam pembahasan kinerja pegawai adalah besarnya beban kerja yang harus diselesaikan dalam pelaksanaan tugas (Sutrisno, 2020)

Dinas Pemadam Kebakaran adalah suatu aparat pemerintah yang merupakan pelaksana dan juga mempunyai kewenangan dalam hal menanggulangi dan pencegahan kebakaran serta penyelamatan masyarakat. Kabupaten Mandailing Natal memiliki 4 pos Damkar di Kabupaten Mandailing Natal yaitu Pos Kabupaten, Pos Kotanopan, Pos Natal dan Pos Siabu. Mereka yang bertugas disiapsiagakan selama 24 jam sehari di pos-pos tersebut untuk meningkatkan respons time terhadap bencana kebakaran yang dilaporkan oleh masyarakat. Jumlah regu yang bertugas dilapangan berdasarkan Armada yang ada. Pembagian jumlah orang pada hari piket tersebut dibagi menjadi beberapa kelompok yang bertugas untuk berjaga-jaga jika terjadi kebakaran atau aduan dari masyarakat. Pengelompokan ini diperlukan untuk membagi setiap jam piket mulai dari pukul 09:00 sampai dengan 21:00 begitupun sebaliknya dari pukul 21:00 sampai 09:00.

Beban kerja berkaitan dengan jumlah aktivitas kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Besarnya beban kerja yang diterima pegawai dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik serta tekanan mental sehingga berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Pada organisasi yang bergerak dalam pelayanan darurat seperti pemadam kebakaran, kondisi tersebut menjadi lebih penting karena pegawai harus mampu bekerja dalam situasi yang sering berubah secara cepat. Pegawai pemadam kebakaran dituntut untuk memiliki kesiapan dalam menghadapi kejadian kebakaran yang dapat terjadi kapan saja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut dapat meningkatkan intensitas aktivitas kerja yang harus dilakukan oleh pegawai.

Keadaan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja menjadi aspek penting dalam menjaga kualitas kinerja pegawai. Tekanan pekerjaan yang cukup besar dalam pelaksanaan tugas juga dapat berkaitan dengan munculnya kondisi psikologis yang dikenal sebagai stres kerja (Tarwaka, 2020).

Stres kerja merupakan keadaan yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dirasakan cukup berat dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut dapat memengaruhi keseimbangan emosional pegawai sehingga berdampak pada cara individu merespons pekerjaan yang dijalankan. Dalam organisasi pemadam kebakaran, tekanan pekerjaan sering muncul karena tanggung jawab yang berkaitan dengan keselamatan masyarakat serta tuntutan untuk bertindak cepat dalam situasi darurat. Pegawai diharapkan mampu mengambil keputusan secara tepat dalam waktu yang relatif singkat ketika menghadapi kejadian kebakaran. Situasi kerja yang penuh tekanan tersebut dapat memicu munculnya ketegangan emosional dalam pelaksanaan pekerjaan. Apabila kondisi tersebut berlangsung dalam waktu yang cukup lama maka konsentrasi serta ketelitian pegawai dalam bekerja dapat mengalami penurunan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam menjaga kualitas kinerja pegawai. Faktor lain yang juga memiliki keterkaitan dengan kondisi pekerjaan pegawai adalah ketersediaan fasilitas operasional yang mendukung pelaksanaan tugas di lapangan (Bekker, 2021).

Fasilitas operasional merupakan sarana yang digunakan pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja organisasi. Dalam instansi pemadam kebakaran fasilitas tersebut meliputi kendaraan pemadam, peralatan pemadaman, serta perlengkapan keselamatan kerja yang digunakan dalam proses penanganan kebakaran. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif dan terkoordinasi. Apabila fasilitas operasional yang tersedia masih terbatas maka pegawai harus mengarahkan upaya yang lebih besar untuk

menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi. Kondisi tersebut dapat meningkatkan intensitas pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai ketika menjalankan tugas di lapangan. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja memiliki peranan penting dalam menunjang efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Keadaan fasilitas yang belum sepenuhnya memadai juga dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai ketika menghadapi situasi pekerjaan yang berisiko tinggi (Hasibuan, 2020).

Keterbatasan fasilitas operasional dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi pegawai yang bertugas di lapangan. Pegawai tetap dituntut untuk melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat dalam situasi darurat yang membutuhkan kesiapan peralatan yang memadai. Kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa khawatir serta tekanan emosional karena pegawai harus menghadapi risiko pekerjaan dengan sarana yang terbatas. Keadaan tersebut berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas. Tekanan pekerjaan yang muncul akibat keterbatasan fasilitas dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, stres kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan organisasi pemadam kebakaran.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja serta stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2023) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik. Penelitian lain oleh Rahman (2024) juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja serta ketersediaan fasilitas operasional dapat memengaruhi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang

dihadapi pegawai memiliki keterkaitan dengan tingkat kinerja yang dihasilkan.

Kajian mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, serta kinerja pegawai telah banyak dilakukan dalam berbagai sektor organisasi. Akan tetapi penelitian yang secara khusus membahas kondisi pegawai pemadam kebakaran pada tingkat daerah masih terbatas. Instansi pemadam kebakaran memiliki karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan situasi darurat serta tingkat risiko yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi pemadam kebakaran. Penelitian yang dilakukan dalam konteks organisasi pemadam kebakaran daerah diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal yang mengalami keluhan tentang beban kerja yang dialami oleh pegawai pemadam kebakaran salah satu yang bernama bapak (Yahya, 2026) yaitu

“Kami harus siap siaga selama 24 jam dan mampu memberikan respon cepat dalam situasi darurat. Kami tidak hanya dituntut untuk sigap saat terjadi kebakaran, tetapi juga harus mampu menghadapi berbagai kondisi lapangan yang tidak menentu. Seperti evakuasi ular, sarang taon, biawak, melepaskan cin-cin, orang kejeput, patah hati dan ulang tahun semua laporan dari masyarakat kami terima.

Ada juga Menurut bapak (Rahmad, 2026) yaitu

"Kami harus selalu kejar-kejaran dengan waktu ketika menerima laporan. Dalam situasi dan kondisi apapun, kami dituntut untuk tetap siap siaga agar dapat segera menuju lokasi kejadian. Terkadang kami terlanjut menuju lokasi kejadian dikarenakan jarak lokasi yang jauh dan akses lokasi yang sulit dijangkau. Menurut kami, setiap menit sangat berharga karena keterlambatan sedikit saja dapat menyebabkan api semakin meluas dan mengakibatkan kerugian yang lebih besar bagi korban, baik kerugian material maupun risiko terhadap keselamatan jiwa.

Beban kerja yang dihadapi pegawai pemadam kebakaran cukup tinggi karena tuntutan pekerjaan yang membutuhkan respon cepat serta kesiapsiagaan dalam menangani kejadian kebakaran. Serta tekanan waktu pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap keselamatan masyarakat berpotensi menimbulkan beban kerja pada pegawai dalam melaksanakan tugas. keluhan tentang stres kerja yang dialami oleh pegawai pemadam kebakaran salah satu yang bernama bapak (Muas, 2026)

“Fasilitas peralatan yang tersedia saat ini masih kurang, seperti tabung oksigen, kacamata, senter kepala dan sepatu anti panas sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan kami sering menghadapi berbagai keterbatasan. Kondisi ini membuat tugas kami tidak dapat bekerja secara maksimal dan harus menyesuaikan dengan alat yang tersedia”.

Sedangkan menurut bapak (Arfan, 2026)

“Terjadinya konflik antar rekan kerja tentunya ada dalam lingkungan kerja, terutama karena adanya perbedaan pendapat, cara berpikir, pengalaman, maupun sudut pandang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Namun, perbedaan tersebut tidak boleh memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Apabila konflik yang terjadi tidak dikelola dengan baik dan kekompakan tim menurun, maka koordinasi kerja dapat terganggu sehingga kinerja tim menjadi kurang maksimal”.

Ketersediaan fasilitas operasional yang belum sepenuhnya memadai dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai sehingga berpotensi berdampak pada kinerja yang mengakibatkan stres kerja pegawai. Dan kurangnya pengelolaan konflik antar rekan kerja berpotensi menurunkan kekompakan dan koordinasi tim, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja tim belum optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya ada masalah yang harus diperhatikan. Hal ini dapat memengaruhi hasil, seperti tuntutan pekerjaan yang dialami pegawai, tekanan pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab pegawai, kurangnya ketersediaan fasilitas operasional dan kurangnya pengelolaan konflik. Dengan demikian, masih ada kesenjangan untuk meneliti lebih lanjut bagaimana beban kerja dan stress kerja memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di

atas, maka penulis mengangkat judul penelitian proposal skripsi **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Tugas yang dihadapi pegawai pemadam kebakaran cukup tinggi karena tuntutan pekerjaan yang membutuhkan respon cepat serta kesiapsiagaan dalam menangani kejadian.
2. Tekanan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap keselamatan masyarakat berpotensi meningkatkan beban kerja pegawai sehingga dapat memengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas.
3. Ketersediaan fasilitas operasional yang belum sepenuhnya memadai dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai sehingga berpotensi berdampak pada kinerja pegawai pemadam kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.
4. Kurangnya pengelolaan konflik antar rekan kerja berpotensi menurunkan kekompakan dan koordinasi tim, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kinerja tim kurang optimal.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan tidak melebar, maka batasan masalah ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian difokuskan pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.
2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja dan stres kerja.
3. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.
4. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi yang relevan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih dan memperoleh pemahaman mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal
2. Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi tambahan bagi instansi dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang

berkaitan dengan dalam Beban kerja dan Stres kerja Terhadap kinerja Pegawai Pegawai Pemadam Kebakaran.

G. Defenisi Operasional

Penelitian ini dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kabupaten Mandailing Natal.

Untuk mendapat kejelasan tertentu mengenai defenisi operasional dalam penelitian ini, penelitian perlu menyajikan makna dari beberapa istilah yang dianggap penting, yaitu :

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah keseluruhan tugas, tanggung jawab, serta tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan perannya dalam organisasi. Beban kerja mencakup aspek fisik, mental, maupun emosional yang muncul dari aktivitas kerja yang dilakukan (Budiasa, 2021).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (Nabawi, 2019).

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi fisik, mental, dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu, sehingga menimbulkan tekanan dan ketegangan yang mengganggu kenyamanan serta kinerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketika karyawan merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini dapat muncul akibat adanya interaksi antara individu dengan pekerjaan yang dihadapi, sehingga menimbulkan perubahan secara fisik maupun psikologis. Stres kerja juga dapat menjadi respons karyawan terhadap tuntutan atau tekanan yang diberikan oleh organisasi. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat Stres kerja juga dapat menjadi respons karyawan terhadap tuntutan atau tekanan yang diberikan oleh organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu (Asih, 2018)

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan standar, tujuan, dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif, efisien, dan berkualitas, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu (Nel Arianty, 2014).