

BAB II

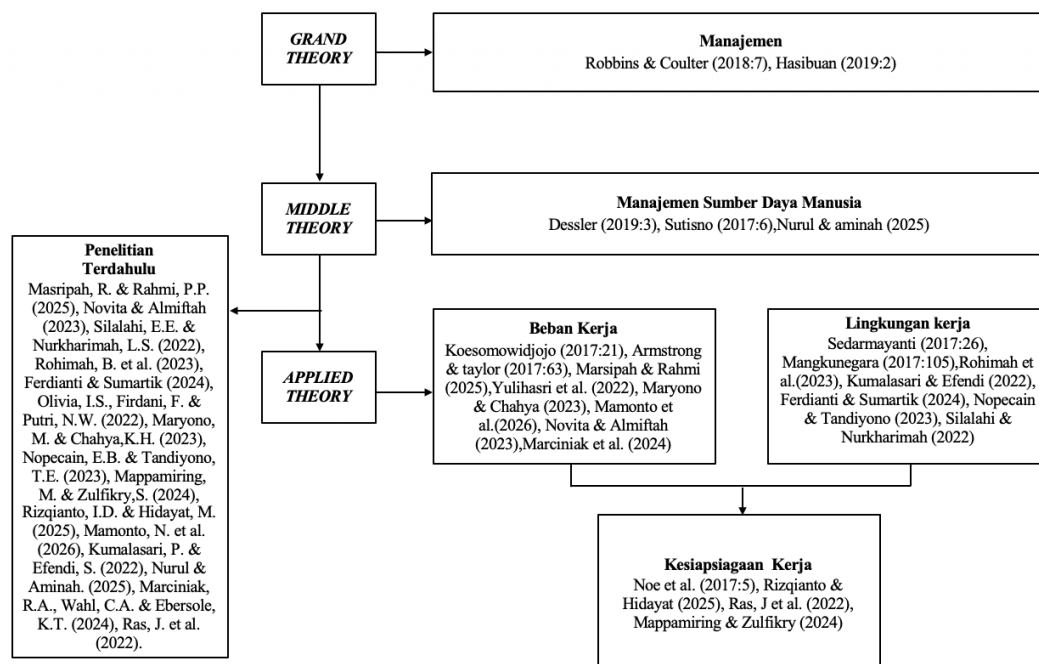
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam penelitian ini membahas teori-teori yang relevan dengan variabel yang diteliti, dimulai dari konsep manajemen dan manajemen sumber daya manusia hingga pada teori yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan kesiapsiagaan kerja. Kajian ini disusun sebagai landasan konseptual dalam membangun kerangka pemikiran dan merumuskan hipotesis penelitian.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan tiga tingkatan teori sebagai landasan konseptual, yaitu *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* mencakup manajemen dan manajemen sumber daya manusia sebagai kerangka payung konseptual, dengan fungsi penggerak (*actuating*) sebagai jembatan yang menghubungkan pengelolaan SDM dengan kesiapsiagaan kerja personel. *Middle theory* menjadi landasan bagi variabel bebas, yaitu beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). *Applied theory* digunakan untuk menjelaskan variabel terikat, yaitu kesiapsiagaan kerja (Y). Keterkaitan ketiga tingkatan teori tersebut digambarkan pada Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Landasan Teori

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

2.1.2 Manajemen

Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, memerlukan suatu sistem pengaturan yang terstruktur agar dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Sistem pengaturan tersebut dalam ilmu administrasi dan organisasi dikenal sebagai manajemen. Manajemen bukan sekadar urusan mengatur orang, melainkan mencakup keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Pemahaman tentang manajemen perlu diawali dari definisi yang dikemukakan para ahli agar diperoleh gambaran yang menyeluruh. Berikut pengertian manajemen yang dijadikan landasan dalam penelitian ini.

Robbins dan Coulter (2018:7) menyatakan bahwa:

"Management is the process of coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively."

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa, manajemen merupakan proses mengoordinasikan dan mengawasi aktivitas kerja individu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Definisi ini menekankan dua kata kunci yang saling melengkapi, yaitu *efisiensi* (melakukan pekerjaan dengan cara yang benar) dan *efektivitas* (melakukan pekerjaan yang benar guna mencapai tujuan). Kedua hal tersebut menjadi tolok ukur keberhasilan manajemen dalam setiap organisasi.

Hasibuan (2019:2) menyatakan bahwa:

"Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu."

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa manajemen memiliki dua dimensi sekaligus, yakni dimensi ilmu yang bersifat sistematis dan dapat dipelajari, serta dimensi seni yang menuntut kepekaan dan kemampuan adaptasi dalam penerapannya. Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen adalah suatu proses terencana dalam mengelola sumber daya organisasi secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki fungsi-fungsi dasar yang menjadi pedoman bagi setiap pimpinan dalam mengelola organisasi secara efektif dan terarah. Menurut Hasibuan (2019:38), fungsi-fungsi manajemen dirangkum

dalam empat unsur utama yang dikenal dengan POAC, yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakan (*Actuating*), dan Pengawasan (*Controlling*). Keempat fungsi tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*), yaitu proses menetapkan tujuan organisasi serta merumuskan berbagai strategi, kebijakan, program, dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut secara sistematis dan efisien.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), yaitu proses mengatur dan mengelompokkan berbagai kegiatan kerja, menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, wewenang, dan tanggung jawab sehingga tercipta struktur organisasi yang jelas dan koordinasi yang efektif.
3. Penggerakan (*Actuating*), yaitu proses mengarahkan, memotivasi, dan mendorong seluruh anggota organisasi agar melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, bekerja sama, serta berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Pengawasan (*Controlling*), yaitu proses mengawasi, menilai, dan membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga dapat diketahui adanya penyimpangan serta dilakukan tindakan perbaikan atau koreksi yang diperlukan.

Robbins dan Coulter (2018:9) menambahkan bahwa keempat fungsi tersebut tidak berjalan secara linier melainkan saling berinteraksi satu sama lain. Perencanaan yang baik membutuhkan pengawasan dari siklus sebelumnya pengorganisasian yang tepat mendukung efektivitas penggerakan dan penggerakan

yang optimal menghasilkan output yang dapat diukur melalui pengawasan. Siklus inilah yang menjaga organisasi tetap adaptif dan berorientasi pada tujuan.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen

Untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara optimal, diperlukan berbagai unsur pendukung yang saling berkaitan. Hasibuan (2019:20) mengemukakan bahwa unsur-unsur manajemen dikenal dengan istilah 6M, yang meliputi *Man* (manusia), *Money* (uang), *Materials* (bahan), *Machines* (mesin), *Methods* (metode), dan *Market* (pasar), yang di jelaskan sebagai berikut :

1. *Man* (manusia) merupakan unsur utama karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali seluruh kegiatan organisasi.
2. *Money* (uang) adalah sumber daya finansial yang mendukung berbagai aktivitas operasional.
3. *Materials* (bahan) adalah segala sumber daya fisik yang digunakan dalam proses kegiatan.
4. *Machines* (mesin) merupakan alat atau teknologi yang membantu pelaksanaan pekerjaan agar lebih efisien.
5. *Methods* (metode) adalah prosedur kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.
6. *Market* (pasar) berkaitan dengan sasaran atau lingkungan tempat hasil kegiatan organisasi disalurkan.

Keenam unsur tersebut tidak berdiri dapat berdiri sendiri melainkan harus dikelola secara seimbang dan terintegrasi agar seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan secara efektif dan terarah.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia, organisasi berupaya mengoptimalkan potensi, kemampuan, serta kinerja setiap individu sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi keberhasilan organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pemahaman tentang MSDM perlu didasarkan pada definisi yang dikemukakan para ahli yang kompeten di bidangnya. Berikut beberapa pengertian yang menjadi landasan dalam penelitian ini.

Dessler (2019:3) menyatakan bahwa:

"Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns."

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja dan aspek kesejahteraan mereka.

Sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa:

"MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi."

Berdasarkan kedua definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien

guna mencapai tujuan organisasi. Nurul dan Aminah (2025) dalam penelitiannya pada pegawai pemadam kebakaran membuktikan bahwa pengelolaan SDM yang efektif, khususnya melalui manajemen risiko kerja, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel lapangan.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, terdapat berbagai fungsi yang harus dijalankan oleh organisasi agar pengelolaan tenaga kerja dapat berlangsung secara efektif. Dessler (2019:5) mengemukakan bahwa fungsi MSDM mencakup serangkaian aktivitas mulai dari perencanaan dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hingga pengelolaan hubungan kerja dan aspek kesehatan serta keselamatan kerja karyawan.

Sutrisno (2017:9) menambahkan bahwa fungsi MSDM terbagi menjadi fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi operasional mencakup pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian tenaga kerja. Kedua fungsi tersebut saling berkaitan dalam mendukung pengelolaan SDM yang efektif.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM berkaitan dengan upaya organisasi dalam mengelola tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dessler (2019:4) menyatakan bahwa tujuan utama MSDM adalah memastikan organisasi memiliki dan dapat mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya sesuai

dengan kebutuhan organisasi.

Sutrisno (2017:8) menambahkan bahwa tujuan MSDM mencakup tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan individual. Keselarasan berbagai tujuan tersebut menjadi penting agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dan terarah dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu isu sentral dalam manajemen sumber daya manusia, terlebih bagi personel yang bekerja di lingkungan dengan tingkat tekanan dan risiko tinggi seperti personel lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. Pengelolaan beban kerja menjadi faktor yang sangat menentukan kualitas kinerja dan kesiapsiagaan personel. Pemahaman yang tepat tentang konsep beban kerja menjadi landasan penting agar pengelolaan tenaga kerja dapat dilakukan secara proporsional dan tepat sasaran.

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja sebagai konsep dalam manajemen SDM telah banyak dikaji dari berbagai sudut pandang. Berikut definisi yang dijadikan landasan dalam penelitian ini.

Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.”

Pernyataan tersebut menggambarkan beban kerja sebagai proses penetapan jumlah jam kerja yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia dalam menyelesaikan

suatu pekerjaan pada kurun waktu tertentu. Definisi ini relevan karena menekankan aspek kuantitas waktu kerja dan kebutuhan sumber daya yang menjadi tekanan nyata bagi personel lapangan pemadam kebakaran yang harus siap merespons setiap panggilan darurat kapan pun terjadi.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, Armstrong dan Taylor (2017:63) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan jumlah aktivitas yang memerlukan usaha (*effort*) dan harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya dilihat dari jumlah tugas, tetapi juga dari besarnya usaha fisik dan mental yang harus dikeluarkan oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Masripah dan Rahmi (2025) dalam penelitian di Disdamkar Kabupaten Bandung membuktikan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman. Yuliharsi et al. (2022) pada petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Tanah Datar juga menemukan adanya hubungan bermakna antara beban kerja yang tinggi dengan meningkatnya stres kerja, yang secara langsung berdampak pada menurunnya kapasitas respons personel. Maryono dan Chahya (2023) memperkuat temuan ini dengan membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan yang berkorelasi langsung dengan penurunan kinerja operasional petugas pemadam kebakaran.

Berdasarkan berbagai definisi dan temuan empiris di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu, mencakup dimensi kuantitas

pekerjaan, kompleksitas tugas, tekanan waktu, serta kondisi fisik dan psikologis pekerja.

2.1.4.2 Jenis dan Faktor Beban Kerja

Beban kerja dapat ditinjau dari berbagai jenis berdasarkan sifat tuntutan yang dihadapi pekerja. Armstrong dan Taylor (2017:64) membedakan beban kerja menjadi beban kerja kuantitatif, yaitu kondisi di mana terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, dan beban kerja kualitatif, yaitu kondisi di mana pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit atau terlalu kompleks bagi kemampuan pekerja. Kedua jenis beban kerja tersebut dapat terjadi bersamaan dan saling memperparah dampaknya terhadap kondisi pekerja. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, Koesomowidjojo (2017:22) menyebutkan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal yang meliputi jumlah dan jenis tugas yang dibebankan, ketersediaan waktu penyelesaian, serta kondisi lingkungan kerja, maupun faktor internal yang meliputi kondisi fisik, kompetensi teknis, dan kondisi psikologis pekerja.

Kedua kelompok faktor ini saling berinteraksi dalam membentuk tingkat beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing personel.

Mamonto et al. (2026) dalam penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bone Bolango membuktikan bahwa petugas pemadam kebakaran mengalami beban kerja mental yang tinggi saat menjalankan tugas, yang terbukti berpengaruh terhadap kesiapan kognitif personel di lapangan. Novita dan Almiftah (2023) pada petugas Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Johar Baru

menambahkan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai berdampak negatif terhadap kemampuan operasional petugas lapangan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Penelitian ini menggunakan dimensi dan indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017:23), yang membagi beban kerja menjadi tiga dimensi utama sebagai berikut.

1. Beban Waktu (*Time Load*), yaitu dimensi yang berkaitan dengan tekanan waktu dalam penyelesaian tugas. Indikatornya meliputi hambatan atau gangguan yang dihadapi selama pelaksanaan pekerjaan dan tuntutan masa waktu kerja yang harus dipenuhi oleh personel. Bagi personel pemadam kebakaran yang bekerja dalam sistem *shift* 2×24 jam dengan panggilan darurat yang datang tidak terjadwal, dimensi beban waktu menjadi sangat relevan dalam menggambarkan kondisi kerja mereka sehari-hari.
2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*), yaitu dimensi yang mencerminkan seberapa besar kapasitas mental yang harus dicurahkan dalam pelaksanaan tugas. Indikatornya meliputi frekuensi datangnya pekerjaan dan tingkat konsentrasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.
3. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*), yaitu dimensi yang berkaitan dengan tekanan emosional dan psikologis akibat tuntutan pekerjaan. Indikatornya meliputi tingkat risiko pekerjaan yang dihadapi dan tingkat kebingungan serta frustrasi yang muncul selama bertugas.

Ketiga dimensi beban kerja tersebut saling berinteraksi dan dapat memperkuat dampak satu sama lain. Ketika ketiga dimensi secara bersamaan berada pada tingkat yang tinggi, potensi penurunan kesiapsiagaan kerja personel menjadi sangat besar. Inilah yang mendasari posisi beban kerja sebagai variabel bebas pertama (X_1) dalam penelitian ini.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Selain beban kerja, lingkungan kerja merupakan faktor yang juga penting dalam mempengaruhi kondisi dan kesiapsiagaan personel. Tempat di mana seseorang bekerja, baik secara fisik maupun sosial, memberikan pengaruh nyata terhadap cara ia merasakan, bersikap, dan bekerja. Bagi personel pemadam kebakaran yang menghabiskan waktu kerja di pos, di dalam kendaraan, maupun di lokasi kejadian, kualitas lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan penanganan tugas.

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai salah satu variabel penting dalam manajemen SDM telah banyak dikaji oleh para ahli. Berikut definisi yang dijadikan landasan dalam penelitian ini.

Sedarmayanti (2017:26) menyatakan bahwa:

"Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok."

Pernyataan tersebut memperluas cakupan lingkungan kerja dari sekadar kondisi fisik menjadi keseluruhan kondisi di mana seseorang menjalankan

pekerjaannya, termasuk aspek metode kerja, pengaturan kerja, dan dinamika kelompok. Hal ini berarti lingkungan kerja bukan entitas statis, melainkan kondisi dinamis yang secara terus-menerus berinteraksi dengan individu yang bekerja di dalamnya.

Mangkunegara (2017:105) menyatakan bahwa:

"Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas."

Pernyataan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja bersifat menyeluruh dan mencakup semua kondisi yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Berdasarkan kedua definisi tersebut, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi di sekitar personel, baik fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi semangat, kenyamanan, dan kesiapsiagaan personel dalam bekerja.

Rohimah et al. (2023) dalam penelitian di pos pemadam kebakaran Unit Krian membuktikan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Kumalasari dan Efendi (2022) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya bersifat tidak langsung melalui kepuasan kerja. Ferdianti dan Sumartik (2024) di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo memperkuat temuan tersebut dengan membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pemadam kebakaran, baik fisik maupun non-fisik, yang memengaruhi semangat, kenyamanan, dan kesiapsiagaan personel dalam bekerja.

2.1.5.2 Jenis dan Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis. Sedarmayanti (2017:26) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi langsung yang berhubungan dengan pegawai seperti kursi, meja, dan alat kerja, serta kondisi umum seperti suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebisingan.
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja. Lingkungan non-fisik ini erat kaitannya dengan iklim sosial dalam organisasi dan sering kali memiliki pengaruh yang lebih persisten terhadap kondisi psikologis pegawai.

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas lingkungan kerja, Silalahi dan Nurkharimah (2022) dalam penelitian pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik, khususnya ketersediaan sarana dan prasarana, berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Keterbatasan fasilitas fisik terbukti menjadi hambatan nyata bagi personel dalam menjalankan tugas operasional secara optimal. Rohimah et al. (2023) pada pos pemadam kebakaran Unit Krian juga menunjukkan bahwa

kondisi fisik lingkungan kerja, termasuk aspek keselamatan dan kesehatan kerja, berkontribusi langsung terhadap kesiapan karyawan dalam bekerja.

Nopecain dan Tandiyono (2023) dalam penelitian pada personel dinas pemadam kebakaran membuktikan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, menunjukkan bahwa dimensi non-fisik lingkungan kerja memiliki peran penting yang tidak boleh diabaikan dalam pengelolaan SDM instansi layanan darurat.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Penelitian ini secara konsisten menggunakan dimensi dan indikator lingkungan kerja berdasarkan teori Sedarmayanti (2017:26), yang membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi utama:

1. Lingkungan Kerja Fisik, dengan indikator:
 - a. Kelayakan sarana dan prasarana operasional
 - b. Ketersediaan dan kondisi Alat pelindung diri (APD)
 - c. Kondisi fisik pos pemadam kebakaran
 - d. Keamanan di tempat kerja.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik, dengan indikator:
 - a. Hubungan antar rekan kerja dan Tim
 - b. Dukungan dan komunikasi dari atasan.
 - c. Suasana dan iklim kerja di unit kerja.

2.1.6 Kesiapsiagaan Kerja

Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, kesiapsiagaan kerja merupakan salah satu wujud nyata dari keberhasilan fungsi pergerakan

(*actuating*) yang dijalankan oleh organisasi. Terry dalam Hasibuan, (2019:183) menegaskan bahwa fungsi penggerakan bertujuan untuk menggerakkan anggota organisasi agar mau dan mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan individu yang siap, bersedia, dan kompeten dalam menjalankan tugasnya.

Robbins dan Coulter (2018:456) menyatakan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi mampu membangun kondisi yang mendorong kesiapan individu untuk bekerja secara efektif, baik dari sisi kapasitas teknis, kondisi fisik, maupun kesiapan mental. Dengan demikian, kesiapsiagaan kerja personel lapangan merupakan cerminan langsung dari seberapa optimal fungsi penggerakan dijalankan dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor kondisi kerja termasuk beban kerja dan lingkungan kerja.

Kesiapsiagaan kerja merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Dalam pekerjaan berisiko tinggi seperti pemadaman kebakaran dan penyelamatan, kesiapsiagaan bukan sekadar soal hadir di tempat tugas, melainkan tentang sejauh mana personel benar-benar siap secara fisik, mental, teknis, dan sosial untuk menjalankan tugasnya kapan pun dibutuhkan.

2.1.6.1 Pengertian Kesiapsiagaan Kerja

Konsep kesiapsiagaan kerja atau *work readiness* telah berkembang dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk manajemen sumber daya manusia, psikologi industri, dan ilmu keperawatan. Dalam MSDM, kesiapsiagaan kerja dipahami

sebagai kondisi individu yang mencerminkan kesiapan untuk menjalankan peran dan tanggung jawab kerjanya secara efektif.

Noe et al. (2017:5) menyatakan bahwa:

"Work readiness is the extent to which employees have the knowledge, skills, and attitudes necessary to perform their jobs effectively."

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kesiapsiagaan kerja adalah tingkat kesiapan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Definisi ini sangat relevan untuk penelitian pada personel pemadam kebakaran karena menempatkan kesiapsiagaan sebagai kondisi menyeluruh yang tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mencakup dimensi kognitif dan sikap profesional dalam menjalankan tugas.

Rizqianto dan Hidayat (2025) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kesiapsiagaan kerja dapat diukur secara empiris melalui indikator yang mencakup motivasi, pengetahuan teknis, dan kesiapan menghadapi tuntutan kerja. Ras et al. (2022) melalui kajian sistematis pada personel pemadam kebakaran di berbagai negara membuktikan bahwa kondisi fisik dan kesiapan operasional merupakan prasyarat mutlak bagi efektivitas kerja personel lapangan. Mappamiring dan Zulfikry (2024) pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar juga menemukan bahwa kesiapsiagaan kerja yang menurun akibat kelelahan berdampak langsung pada komitmen dan kemampuan operasional personel.

Berdasarkan definisi dan temuan empiris tersebut, dapat dipahami bahwa kesiapsiagaan kerja adalah kondisi kesiapan menyeluruh yang mencakup aspek fisik, teknis, mental, dan sosial yang dimiliki personel untuk menjalankan tugas-

tugasnya secara efektif, termasuk dalam situasi yang penuh tekanan dan tidak terprediksi.

2.1.6.2 Tujuan dan Faktor Kesiapsiagaan Kerja

Kesiapsiagaan kerja tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Noe et al. (2017:7) menyebutkan bahwa kesiapsiagaan kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kepercayaan diri, dan kesehatan fisik, serta kompetensi teknis yang dimiliki. Di sisi lain, faktor eksternal yang turut memengaruhi mencakup beban kerja yang diemban, kualitas lingkungan kerja, sistem dukungan organisasi, ketersediaan peralatan dan fasilitas, serta kualitas kepemimpinan yang diterima oleh personel.

Marciniak, Wahl, dan Ebersole (2024) secara empiris membuktikan bahwa beban kerja operasional yang berat pada pemadam kebakaran aktif berhubungan signifikan dengan penurunan kesiapsiagaan fisik dan kemampuan kardiovaskular personel, menunjukkan bahwa faktor eksternal seperti beban kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kondisi kesiapsiagaan. Ras et al. (2022) melalui kajian sistematis juga membuktikan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja secara konsisten berkontribusi terhadap kesiapsiagaan operasional personel pemadam kebakaran di berbagai negara.

Adapun tujuan penilaian kesiapsiagaan kerja menurut Noe et al. (2017:7) meliputi:

1. Mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi kesiapsiagaan aktual dengan standar yang dipersyaratkan, sehingga dapat disusun program peningkatan yang tepat sasaran.

2. Menjadi dasar pengambilan keputusan terkait penempatan, rotasi, maupun pengembangan pegawai berdasarkan tingkat kesiapsiagaan masing-masing individu.
3. Mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan dalam meningkatkan kesiapsiagaan personel.
4. Memberikan umpan balik bagi manajemen dalam memperbaiki kondisi kerja, termasuk pengelolaan beban kerja dan kualitas lingkungan kerja, untuk mendukung peningkatan kesiapsiagaan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, beban kerja dan lingkungan kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki landasan teoritis yang kuat dalam mempengaruhi kesiapsiagaan kerja personel lapangan. Pengelolaan beban kerja yang berlebihan dan perbaikan lingkungan kerja yang kurang kondusif merupakan langkah strategis yang perlu diprioritaskan untuk meningkatkan kesiapsiagaan kerja personel Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kesiapsiagaan Kerja

Penelitian ini secara konsisten menggunakan dimensi dan indikator kesiapsiagaan kerja yang dikembangkan oleh Noe et al. (2017:5), yang mencakup empat dimensi utama sebagai berikut:

1. Kesiapan Pribadi (*Personal Work Characteristics*), yaitu dimensi yang berkaitan dengan atribut personal yang mendukung efektivitas kerja.

Indikator dari dimensi ini meliputi inisiatif dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, motivasi dan dedikasi terhadap pekerjaan sebagai

personel lapangan, serta kesiapan fisik sebelum menjalankan penugasan di lapangan.

2. Kemampuan Berorganisasi (*Organisational Acumen*), yaitu dimensi yang berkaitan dengan pemahaman terhadap dinamika organisasi dan kemampuan bekerja sesuai sistem yang berlaku. Indikator dari dimensi ini meliputi pemahaman dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku, serta kemampuan beradaptasi terhadap kebijakan dan aturan organisasi.
3. Kemampuan Kerja Teknis (*Work Competence*), yaitu dimensi yang berkaitan dengan penguasaan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan pemadaman dan penyelamatan. Indikator dari dimensi ini meliputi penguasaan teknis pemadaman dan penyelamatan di lapangan, kemampuan penggunaan peralatan operasional secara tepat dan aman, serta kesiapan fisik dalam menghadapi situasi darurat yang berkembang secara dinamis.
4. Kecerdasan Sosial (*Social Intelligence*), yaitu dimensi yang berkaitan dengan kemampuan membangun hubungan interpersonal yang positif dalam tim operasional. Indikator dari dimensi ini meliputi kemampuan komunikasi dan koordinasi yang efektif dalam tim lapangan, serta kemampuan mengelola emosi dan tekanan sosial selama pelaksanaan tugas.

Kesiapsiagaan yang optimal mensyaratkan terpenuhinya keempat dimensi tersebut secara bersama-sama merepresentasikan kesiapsiagaan kerja yang komprehensif bagi personel lapangan pemadam kebakaran.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu bertujuan untuk memperkuat landasan empiris penelitian ini sekaligus menunjukkan posisi penelitian di antara karya-karya akademik yang sudah ada. Berikut ini disajikan sepuluh penelitian terdahulu yang relevan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, Jurnal, dan Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Masripah, R. & Rahmi, P.P. (2025) Judul: Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung Jurnal: JISAMAR, Vol. 9, No. 1, Hal. 142–155 Link: https://journal.stmikjaya.karta.ac.id/index.php/jisamar/article/view/1709 DOI: https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1709	Menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman Disdamkar Kabupaten Bandung.	Variabel beban kerja sebagai variabel independen. Objek penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. Metode kuantitatif dengan kuesioner dan regresi linier berganda.	Menambahkan variabel fasilitas kerja dan kompensasi. Variabel dependen adalah kinerja pegawai, bukan kesiapsiagaan kerja. Tidak meneliti lingkungan kerja.
2.	Novita & Almiftah (2023) Judul: Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Dinas	Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling	Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas	Variabel beban kerja sebagai variabel independen. Objek penelitian	Menambahkan variabel motivasi kerja, bukan lingkungan kerja. Variabel

	Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Sektor Johar Baru Jurnal: JUMAIP, Vol. 3, No. 5, Hal. 605–614 Link: https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMAIP/article/view/3405 DOI: https://doi.org/10.31334/jiap.v3i5.3405	jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan responden dan data dikumpulkan melalui kuesioner.	pemadam kebakaran. Tingginya beban kerja tanpa dukungan motivasi yang memadai terbukti berdampak negatif terhadap kinerja operasional petugas di lapangan.	adalah petugas pemadam kebakaran. Metode kuantitatif dengan sampling jenuh dan kuesioner.	dependen adalah kinerja, bukan kesiapsiagaan kerja. Objek penelitian di Jakarta, bukan Kabupaten Bandung.
3.	Silalahi, E.E. & Nurkharimah, L.S. (2022) Judul: Pengaruh Sarana Prasarana Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi Jurnal: Jurnal Riset Ekonomi, Vol. 2, No. 3, Hal. 267–276 Link: https://bajangjournal.com/index.php/Juremi/article/view/3847 DOI: https://doi.org/10.53625/juremi.v2i3.	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.	Sarana prasarana dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterbatasan sarana prasarana dan tingginya beban kerja menjadi hambatan serius terhadap pencapaian kinerja optimal petugas pemadam kebakaran Kota Bekasi.	Variabel beban kerja sebagai variabel independen. Objek penelitian adalah pegawai dinas pemadam kebakaran. Pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda.	Variabel sarana prasarana menggantikan lingkungan kerja. Variabel dependen adalah kinerja, bukan kesiapsiagaan kerja. Objek penelitian di Kota Bekasi, bukan Kabupaten Bandung.
4.	Rohimah, B. et al. (2023) Judul: Pengaruh Keselamatan-Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Pos Pemadam Kebakaran Unit Krian	Menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner dan analisis regresi dimana kepuasan	K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh	Variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen. Objek penelitian adalah karyawan pos	Menambahkan variabel K3 dan kepuasan kerja sebagai mediasi. Variabel dependen adalah kinerja,

	Jurnal: JUPIMAN, Vol. 2, No. 1, Hal. 107–114 Link: https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1163 DOI: https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i1.1163	kerja diposisikan sebagai variabel mediasi.	signifikan secara langsung, namun berkontribusi melalui mediasi kepuasan kerja. Secara simultan K3 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pos pemadam kebakaran Unit Krian.	pemadam kebakaran. Metode kuantitatif dengan kuesioner dan analisis regresi.	bukan kesiapsiagaan kerja. Tidak meneliti beban kerja.
5.	Ferdianti & Sumartik (2024) Judul: Dampak Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo Jurnal: JPEM, Vol. 1, No. 2 Link: https://economics.pubmedia.id/index.php/jpem/article/view/289 DOI: https://doi.org/10.62017/jpem.v1i2.289	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel secara parsial maupun simultan.	Motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemadam kebakaran. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan efektivitas kerja personel lapangan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo.	Variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen. Objek penelitian adalah karyawan/personel dinas pemadam kebakaran. Pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.	Menambahkan variabel motivasi dan pelatihan. Variabel dependen adalah kinerja, bukan kesiapsiagaan kerja. Tidak meneliti beban kerja. Objek penelitian di Kabupaten Sidoarjo.
6.	Olivia, I.S., Firdani, F. & Putri, N.W. (2022)	Menggunakan metode kuantitatif	Terdapat hubungan bermakna	Variabel beban kerja sebagai	Variabel dependen adalah stres

	Judul: Hubungan Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Dengan Stres Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanah Datar Jurnal: JK3L, Vol. 3, No. 1, Hal. 1–9 Link: https://jk3l.fkm.unand.ac.id/index.php/jk3l/article/view/31 DOI: https://doi.org/10.25077/jk3l.3.1.1-9.2022	dengan desain cross-sectional dan teknik total sampling dimana seluruh populasi dijadikan responden.	antara beban kerja dengan stres kerja pada petugas pemadam kebakaran. Petugas dengan beban kerja tinggi cenderung mengalami stres yang lebih berat, yang berpotensi menurunkan kapasitas respons dan kesiapsiagaan di lapangan.	variabel independen. Objek penelitian adalah petugas pemadam kebakaran. Metode kuantitatif cross-sectional dengan total sampling.	kerja, bukan kesiapsiagaan kerja. Tidak meneliti lingkungan kerja. Objek penelitian di Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat.
7.	Maryono, M. & Chahya, K.H. (2023) Judul: Hubungan Antara Kelelahan Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran di Sudin Pemadam Kebakaran Jakarta Pusat Tahun 2023 Jurnal: ARKESMAS, Vol. 8, No. 2, Hal. 21–31 Link: https://journal.uhamka.ac.id/index.php/arkesmas/article/view/12 DOI: https://doi.org/10.22236/arkesmas.v8i2.12362	Menggunakan pendekatan kuantitatif observasional dengan desain cross-sectional dan dianalisis menggunakan uji Chi-square terhadap 109 responden.	Terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan kinerja petugas pemadam kebakaran. Petugas dengan beban kerja tinggi mengalami kelelahan lebih berat yang berkorelasi langsung dengan penurunan kinerja operasional. Penelitian menggunakan 109 responden dengan metode cross-sectional dan uji Chi-square.	Variabel beban kerja sebagai variabel utama yang diteliti. Objek penelitian adalah petugas lapangan pemadam kebakaran. Pendekatan kuantitatif observasional dengan instrumen kuesioner.	Variabel dependen adalah kinerja, bukan kesiapsiagaan kerja. Menambahkan variabel kelelahan kerja, tidak meneliti lingkungan kerja. Objek penelitian di Sudin Damkar Jakarta Pusat.

8	Nopecain, E.B. & Tandiyo, T.E. (2023) Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Jurnal: Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 3, Hal. 1–26 Link: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/view/55 DOI: https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i3.55	Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi dimana kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel intervening.	Lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.	Variabel lingkungan kerja dan beban kerja sebagai variabel independen. Objek penelitian adalah pegawai dinas pemadam kebakaran. Pendekatan kuantitatif dengan kuesioner dan analisis regresi.	Lingkungan kerja yang dikaji terbatas pada dimensi non fisik. Menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel dependen adalah kinerja, bukan kesiapsiagaan kerja.
9.	Mappamiring, M. & Zulfikry, S. (2024) Judul: Implementasi Kelelahan dan Beban Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi (Studi pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar) Jurnal: Al-Buhuts, Vol. 20, No. 1, Hal. 461–472 Link: https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ab/article/view/488 DOI: https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.4883	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden.	Kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Beban kerja yang tidak terkelola menyebabkan kelelahan yang berdampak pada menurunnya komitmen dan kesiapan personel dalam	Variabel beban kerja sebagai variabel independen. Objek penelitian adalah pegawai dinas pemadam kebakaran. Pendekatan kuantitatif dengan kuesioner.	Menambahkan variabel kelelahan kerja. Variabel dependen adalah komitmen organisasi, bukan kesiapsiagaan kerja. Tidak meneliti lingkungan kerja. Objek penelitian

			menjalankan tugasnya		
10.	Rizqianto, I.D. & Hidayat, M. (2025) Judul: Work Readiness in Final-Year Students: The Predictive Value of Work Motivation and Social Support Jurnal: Jurnal Empathy UAD, Vol. 8, No. 1, Hal. 42–60 DOI: https://doi.org/10.12928/empathy.v8i1.29854	Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antar variabel secara statistik.	Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan secara statistik. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hubungan antar variabel work readiness pada populasi yang akan memasuki dunia kerja.	Variabel work readiness sebagai variabel terikat (Y). Pengujian dilakukan secara kuantitatif dengan teknik statistik regresi dalam analisis.	Objek penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir, bukan personel lapangan instansi pemerintah. Variabel bebas berbeda (motivasi & dukungan sosial vs beban kerja & lingkungan kerja).
11.	Mamonto, N. et al. (2026) Judul: Pengukuran Beban Kerja Mental Menggunakan Metode RSME di Damkar Kab. Bone Bolango Jurnal: JUTIN (Jurnal Teknik Industri Terintegrasi), Vol. 9, No. 1, Hal. 1054–1060 Link: https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jutin/article/view/55408 DOI: https://doi.org/10.31004/jutin.v9i1.55408	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode RSME yaitu pendekatan ergonomi untuk mengukur tingkat beban kerja mental petugas.	Petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Bone Bolango mengalami beban kerja mental yang cukup tinggi saat menjalankan tugas. Tingginya tekanan mental di lingkungan operasional terbukti berpengaruh terhadap kesiapan kognitif dan kinerja petugas di lapangan.	Variabel beban kerja sebagai variabel utama yang diukur. Objek penelitian adalah petugas pemadam kebakaran. Menganalisis dampak beban kerja terhadap kapasitas dan kesiapan personel damkar.	Menggunakan pendekatan ergonomi dengan metode RSME, bukan manajemen SDM. Tidak meneliti lingkungan kerja maupun kesiapsiagaan kerja secara langsung.

12.	Kumalasari, P. & Efendi, S. (2022) Judul: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok Jurnal: Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Vol. 4, No. 7, Hal. 2719–2732 Link: https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/12 DOI: https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1213	Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi dimana kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel intervening antara variabel bebas dan terikat.	Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti menjadi mediator signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok.	Variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen. Objek penelitian adalah pegawai dinas pemadam kebakaran. Pendekatan kuantitatif dengan kuesioner dan analisis regresi.	Menambahkan variabel kompensasi dan kepemimpinan serta kepuasan kerja sebagai intervening. Variabel dependen adalah kinerja, bukan kesiapsiagaan kerja. Tidak meneliti beban kerja. Objek penelitian di Kota Depok
13.	Nurul & Aminah. (2025) Judul: Peranan Tambahan Penghasilan Pegawai dan Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran: Pendekatan Stewardship Theory Jurnal: REKAN (Riset Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan), Vol. 2, No. 5 Link: https://journal.universitasbumigora.ac.id/rekan/article/view/516 DOI:	Menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner terhadap 69 responden dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS).	Tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Manajemen risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran. Penelitian menggunakan metode PLS	Objek penelitian adalah ASN/personel dinas pemadam kebakaran. Pendekatan kuantitatif dengan kuesioner dan analisis statistik. Meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja operasional	Variabel independen adalah TPP dan manajemen risiko, bukan beban kerja dan lingkungan kerja. Variabel dependen adalah kinerja, bukan kesiapsiagaan kerja. Objek penelitian di

	https://doi.org/10.30812/rekan.v2i5.5166		terhadap 69 ASN Dinas Pemadam Kebakaran wilayah Bima.	personel damkar.	wilayah Bima.
14.	Marciniak, R.A., Wahl, C.A. & Ebersole, K.T. (2024) Judul: Differences in Workloads of Maximal Tasks in Active-Duty Firefighters Jurnal: Healthcare (MDPI), Vol. 12, No. 15, Hal. DOI: https://doi.org/10.3390/healthcare12151495	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode uji lapangan fisik yang hasilnya dianalisis secara statistik.	Pemadam kebakaran dengan kebugaran lebih rendah mengandalkan intensitas kardiovaskular lebih tinggi untuk menyelesaikan beban tugas yang sama. Beban kerja yang lebih berat secara signifikan berhubungan dengan penurunan kapasitas aerobik dan kesiapsiagaan operasional personel pemadam kebakaran aktif.	Meneliti beban kerja operasional dan kesiapsiagaan pemadam kebakaran aktif. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian fisik dan analisis statistik.	Pendekatan fisiologis/ke sehatan, bukan manajemen SDM. Penelitian di Amerika Serikat dengan metode uji lapangan, berbeda dengan survei kuesioner yang digunakan penelitian ini.
15.	Ras, J. et al. (2022) Judul: Effects of Cardiovascular Disease Risk Factors, Musculoskeletal Health, and Physical Fitness on Occupational Performance in Firefighters A Systematic Review and Meta-Analysis Jurnal: IJERPH (MDPI), Vol. 19, No. 19, Hal. DOI: https://doi.org/10.3390/ijerph191911946	Menggunakan metode kuantitatif dengan desain systematic review dan meta-analysis yaitu mengkaji dan menggabungkan hasil dari berbagai	Kondisi fisik dan kesehatan muskuloskeletal berhubungan signifikan dengan performa dan kesiapsiagaan kerja pemadam kebakaran. Tingkat kebugaran yang rendah dan risiko penyakit	Meneliti occupational readiness/ke siapsiagaan kerja pemadam kebakaran sebagai variabel utama. Mengkaji faktor yang mempengaruhi kesiapan operasional personel lapangan	Fokus pada aspek fisiologis dan kesehatan, berbeda dengan fokus manajemen SDM. Menggunakan desain systematic review & meta-analysis, berbeda

		penelitian sebelumnya secara sistematis.	kardiovaskular secara konsisten menurunkan kesiapsiagaan operasional personel pemadam kebakaran.	pemadam kebakaran.	dengan survei kuantitatif ini.
--	--	--	--	--------------------	--------------------------------

Sumber : Diolah peneliti dari berbagai Jurnal (2026)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan bagian penting dalam penelitian yang menggambarkan hubungan antara teori dengan variabel yang diteliti. Sugiyono (2019:60) menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dalam penelitian ini, beban kerja dan lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel bebas yang diduga memberikan pengaruh, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kesiapsiagaan kerja personel lapangan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung sebagai variabel terikat. Landasan konseptual yang menghubungkan ketiga variabel tersebut dibangun melalui fungsi penggerakan (*actuating*) dalam MSDM, di mana beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor kondisi kerja yang secara langsung memengaruhi kesiapsiagaan personel dalam menjalankan tugasnya.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesiapsiagaan Kerja

Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak langsung pada kesiapsiagaan personel. Koesomowidjojo (2017:24) menyebutkan bahwa ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas pekerja, akan timbul kelelahan fisik

dan mental yang secara signifikan menurunkan kemampuan respons dan konsentrasi. Kondisi tersebut sangat kritis bagi personel pemadam kebakaran yang setiap saat harus siap menghadapi situasi darurat.

Masripah dan Rahmi (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pemadaman di Disdamkar Kabupaten Bandung. Maryono dan Chahya (2023) pada petugas Sudin Damkar Jakarta Pusat membuktikan bahwa beban kerja berlebihan menyebabkan kelelahan yang berkorelasi langsung dengan penurunan kemampuan operasional. Marciniak, Wahl, dan Ebersole (2024) pada pemadam kebakaran aktif membuktikan bahwa beban kerja operasional yang lebih berat berhubungan signifikan dengan penurunan kesiapsiagaan fisik personel. Hal ini semakin relevan jika dikaitkan dengan kondisi sistem kerja shift 2×24 jam yang dijalani personel pemadam kebakaran, di mana beban kerja tidak hanya bersifat fisik tetapi juga kumulatif secara mental.

Mamonto et al. (2026) yang mengukur beban kerja mental personel pemadam kebakaran menemukan bahwa tekanan psikologis akibat tingginya frekuensi penugasan dalam waktu singkat berkontribusi signifikan terhadap penurunan kesiapan personel dalam merespons situasi darurat berikutnya. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa pengelolaan beban kerja yang tidak proporsional akan secara langsung memperlemah kesiapsiagaan personel di lapangan, bukan hanya pada aspek fisik, tetapi juga pada aspek konsentrasi dan kecepatan pengambilan keputusan saat bertugas. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis pertama bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kesiapsiagaan kerja personel lapangan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesiapsiagaan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam membentuk dan mempertahankan kesiapsiagaan personel. Sedarmayanti (2017:28) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman yang diperlukan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan semangat kerja, dan melemahkan kondisi fisik serta mental personel.

Ferdianti dan Sumartik (2024) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pemadam kebakaran. Rohimah et al. (2023) pada pos pemadam kebakaran Unit Krian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berkontribusi terhadap kesiapan karyawan melalui kepuasan kerja. Ras et al. (2022) melalui kajian sistematis membuktikan bahwa kondisi lingkungan dan fisik kerja yang memadai merupakan prasyarat bagi terjaganya kesiapsiagaan operasional personel pemadam kebakaran.

Selain aspek fasilitas fisik, kondisi lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan pimpinan juga memiliki peran tersendiri terhadap kesiapsiagaan personel. Sutrisno (2017:118) mengemukakan bahwa rasa aman dan kenyamanan yang terbentuk dari lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk dapat bekerja dengan lebih fokus dan penuh kesiapan. Dalam pemadam kebakaran, personel yang merasa didukung oleh rekan dan atasannya terbukti lebih mampu mempertahankan kondisi siaga, karena aspek psikologis dari lingkungan kerja turut membentuk kepercayaan diri dan ketenangan

mental yang sangat dibutuhkan saat menghadapi situasi darurat. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis kedua bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kesiapsiagaan kerja personel lapangan.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kesiapsiagaan Kerja

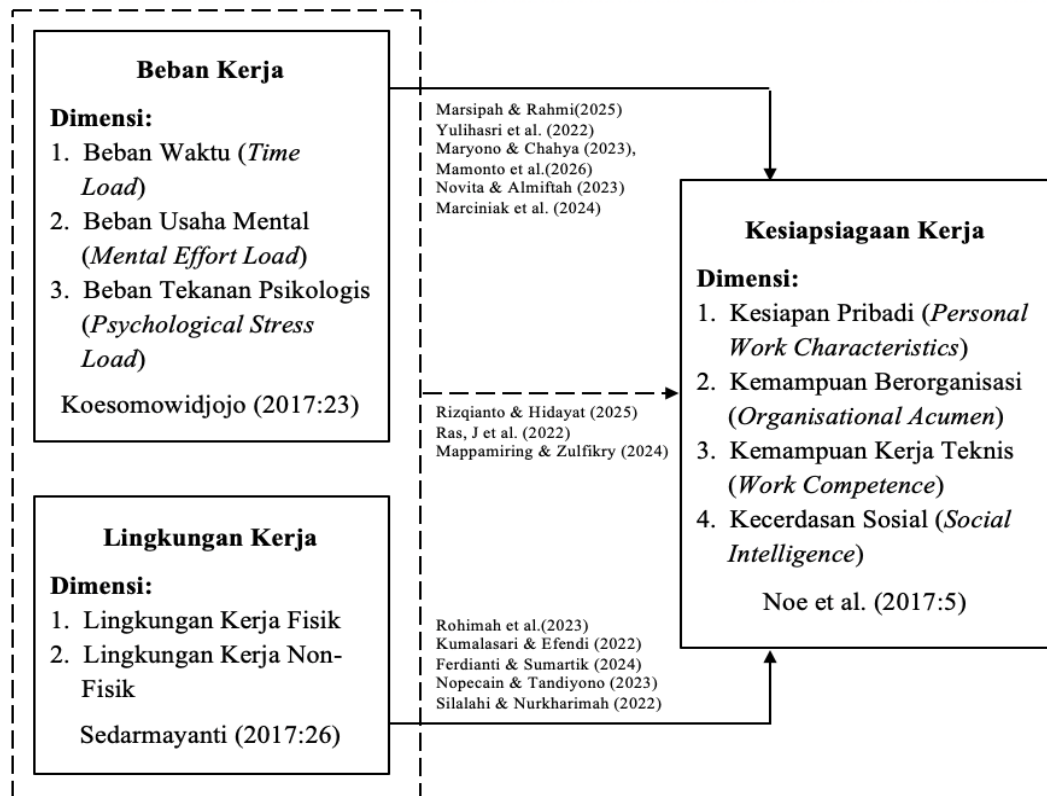
Beban kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang secara bersama-sama memengaruhi kesiapsiagaan kerja personel. Beban kerja yang tinggi tanpa didukung lingkungan kerja yang memadai dapat menurunkan kesiapan fisik dan mental secara kumulatif, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat membantu mereduksi dampak negatif tekanan kerja terhadap kesiapsiagaan.

Nopecain dan Tandiyono (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran. Silalahi dan Nurkharimah (2022) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi juga membuktikan bahwa beban kerja dan sarana prasarana kerja secara simultan memberikan pengaruh nyata terhadap efektivitas kerja pegawai. Mappamiring dan Zulfikry (2024) menambahkan bahwa akumulasi beban kerja dan kondisi lingkungan yang kurang mendukung berpotensi menurunkan kesiapsiagaan dan komitmen personel pemadam kebakaran secara bersamaan. Keterkaitan antara kedua faktor tersebut dapat dipahami melalui perspektif Robbins dan Coulter (2018:447) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan yang melingkupinya.

Dalam hal ini, beban kerja bertindak sebagai tekanan dari sisi tuntutan tugas, sementara lingkungan kerja menentukan seberapa besar kapasitas dan dukungan yang tersedia untuk menghadapi tekanan tersebut. Ketika keduanya tidak berada dalam kondisi yang seimbang secara bersamaan, yaitu beban kerja tinggi dibarengi dengan lingkungan kerja yang kurang memadai, maka kesiapsiagaan personel akan menghadapi risiko penurunan yang lebih besar dibandingkan jika hanya salah satu faktor saja yang bermasalah. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis ketiga bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kesiapsiagaan kerja personel lapangan.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma berfungsi sebagai kerangka konseptual yang memandu peneliti dalam memahami, menjelaskan, dan memprediksi fenomena yang sedang dikaji, sehingga arah penelitian menjadi lebih sistematis dan terstruktur. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui bagan paradigma penelitian ini menggambarkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap Kesiapsiagaan Kerja, dan juga diuji pengaruhnya secara simultan. Arah hubungan antar variabel tersebut divisualisasikan pada gambar 2.2, bagan paradigma penelitian.



Keterangan :

→ : Parsial

-- → : Simultan

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Sumber : Diolah peneliti (2026)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan bagian dalam penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel, Sugiyono (2019:99) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui pengujian empiris dengan data yang dikumpulkan di lapangan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan,

hipotesis dalam penelitian ini difokuskan pada pengujian verifikatif sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan:

Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kesiapsiagaan kerja.

2. Hipotesis Parsial:

- a. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kesiapsiagaan kerja.
- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kesiapsiagaan kerja.