



Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Anggun Putra^{1*}, Almasdi²

¹⁻²Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

Email: anggun.putra01@gmail.com, almasdi.stiehas@gmail.com

*Penulis korespondensi: anggun.putra01@gmail.com

Abstract. *This study was motivated by the suboptimal performance of the Bukittinggi City Fire and Rescue Department amid high workloads and operational risks faced by its personnel. The objective of this study is to analyze the influence of workload and occupational safety and health (OSH) on employee performance, both directly and through job satisfaction as a mediating variable. The approach used was an explanatory quantitative study employing a survey method, involving the entire employee population of 51 individuals as a saturated sample. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) via SmartPLS software. The results of the study indicate that workload has a positive and significant effect on performance and job satisfaction, while OSH has a positive and significant effect on job satisfaction but does not have a significant effect on performance. Furthermore, job satisfaction does not have a significant effect on performance and does not mediate the relationship between workload or OSH and performance. In conclusion, workload is the primary determinant that directly enhances employee performance, while the mediating role of job satisfaction has not been shown to be significant.*

Keywords: *Firefighter Performance; Job Satisfaction; Occupational Safety and Health; Work Environment; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya pencapaian kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi di tengah tingginya beban kerja dan risiko operasional petugas. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori dengan metode survei, melibatkan seluruh populasi pegawai sebanyak 51 orang sebagai sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan kerja, sedangkan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan tidak mampu memediasi hubungan antara beban kerja maupun K3 terhadap kinerja. Kesimpulannya, beban kerja merupakan determinan utama yang secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, sementara peran mediasi kepuasan kerja belum terbukti signifikan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Pemadam Kebakaran; Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Lingkungan Kerja; Beban Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam keberhasilan organisasi karena memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting keberhasilan organisasi, karena mencerminkan hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara efektif diperlukan agar kemampuan pegawai dapat selaras dengan tuntutan organisasi (Hanggraeni, 2012);(Anggraini, 2018).

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui kegiatan pencegahan, penanganan kebakaran, dan penyelamatan. Dengan jumlah petugas sebanyak 51 orang, tuntutan terhadap kinerja menjadi sangat tinggi karena pekerjaan pemadam kebakaran membutuhkan kesiapsiagaan, kondisi fisik yang prima, serta kemampuan mengambil keputusan dalam situasi darurat. Namun, laporan kinerja tahun 2025 menunjukkan masih terdapat beberapa indikator sasaran yang belum mencapai target yang ditetapkan, sehingga mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu dikaji dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena lain terlihat dari beban kerja petugas yang cukup tinggi. Sistem kerja dengan pola piket 24 jam menyebabkan jam kerja mencapai sekitar 240 jam per bulan, lebih tinggi dibandingkan ketentuan jam kerja ASN. Hasil wawancara juga menunjukkan adanya keluhan mengenai kelelahan, gangguan tidur, serta tingginya tuntutan fisik dan mental ketika menghadapi kondisi darurat. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan konsentrasi, ketahanan kerja, dan kinerja petugas. Temuan (Maemunah et al., 2022); (Hakim et al., 2022), serta (Laal et al., 2017), menunjukkan bahwa beban kerja, khususnya beban kerja mental, menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja dan efisiensi kerja petugas pemadam kebakaran.

Selain beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi aspek penting karena petugas pemadam kebakaran menghadapi risiko seperti terbakar, tertimpa material, terjepit, serta paparan bahaya lainnya. Kondisi kerja yang berisiko tinggi menuntut tersedianya perlindungan, pelatihan, peralatan keselamatan, dan kondisi fisik maupun psikologis yang memadai. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan penelitian (Reskiputri & Romadhoni, 2019), yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan juga berkaitan dengan kompensasi dan persepsi keadilan organisasi. Tingginya jam kerja dan risiko pekerjaan belum sepenuhnya sebanding dengan balas jasa yang diterima, terutama setelah penghapusan tunjangan risiko kerja pada tahun 2023 dan 2024. Kondisi tersebut dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan karena tuntutan dan risiko pekerjaan yang tinggi tidak diikuti dengan penghargaan yang dianggap memadai. Padahal, Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 364.1/1925 dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 menegaskan pentingnya pemberian tambahan penghasilan bagi ASN yang bekerja pada kondisi berisiko tinggi. Keadilan organisasi berkaitan dengan persepsi pegawai mengenai kewajaran perlakuan yang diterima dalam organisasi dan dapat memengaruhi kepuasan maupun komitmen pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi, risiko kerja, serta kompensasi yang diterima dengan capaian kinerja yang belum optimal. Penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan beban kerja dan K3 terhadap kinerja, namun kajian yang mengintegrasikan beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada petugas pemadam kebakaran masih perlu diperkuat, khususnya pada konteks Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja petugas serta memberikan dasar bagi instansi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* dan metode survei. Penelitian dilaksanakan pada Februari–Juli 2026 di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi, meliputi kantor pusat di Jalan Panorama No. 3 Bukittinggi serta sektor pemadam kebakaran di Kecamatan Mandiangin Koto Selayan dan Kecamatan Aur Birugo Tigo Baleh. Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi sebanyak 51 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampel jenuh/sensus. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang berkaitan dengan beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan arsip instansi yang relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, skor rata-rata, dan Tingkat Capaian Responden (TCR). Selanjutnya, analisis statistik inferensial dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS, dengan evaluasi *inner model* melalui nilai R-square dan Q-square. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* berdasarkan nilai *t-statistic* dan *p-value*. Selain itu, dilakukan analisis mediasi untuk menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Inner Model (Struktural Model)

Pengujian R-square

Tabel 1. Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.532	0.502
Kepuasan Kerja	0.414	0.389

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan nilai R^2 yang terdapat pada Tabel 4.20 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan keselamatan Kesehatan kerja sebesar 0.532 atau 53.2 %, sisanya 46.8 % lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.
- Variabel kepuasan kerja (mediasi) dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan keselamatan Kesehatan kerja sebesar 0,414 atau 41 %, sisanya 59 % lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

1. Pengujian Q-Square

Q-Square dapat mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameter (Ghozali, 2008) Nilai *predictive – relevance* diperoleh dengan rumus Hair et al. (2012) sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

Dimana nilai R_1^2 , R_2^2 ... R_n^2 adalah nilai R-Square variabel endogen dalam model. Berdasarkan nilai R^2 pada tabel 4.25 di atas maka nilai *Q-Square* dengan menggunakan rumus *Stone-Geisser Q-Square Test* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - ((1 - 0,532^2)(1 - 0,414^2)) \\
 &= 1 - ((1 - 0,283)(1 - 0,171)) \\
 &= 1 - (0,717)(0,829) \\
 &= 1 - (0,594) \\
 &= 0,406
 \end{aligned}$$

Dari hasil penghitungan *Q-Square* pada penelitian ini sebesar 0,406 atau 40,60%, sehingga dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan, dimana model yang digunakan serta dapat menjelaskan informasi yang ada dalam data penelitian sebesar 40,60%.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Path Coefficient Model Jalur

Hipotesis	Path	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values	Kesimpulan
H1	Beban Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.468	0.463	0.143	3.276	0.001	Diterima
H2	Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.397	0.398	0.150	2.643	0.008	Diterima
H3	Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.143	0.150	0.138	1.034	0.301	Ditolak
H4	Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.355	0.378	0.135	2.634	0.008	Diterima
H5	Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.250	0.261	0.147	1.697	0.090	Ditolak
H6	Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.099	0.108	0.081	1.218	0.223	Ditolak
H7	Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.089	0.096	0.066	1.345	0.179	Ditolak

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,468, nilai T-statistic sebesar 3,276, dan p-value sebesar 0,001. Karena nilai T-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis 2 : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,397, nilai T-statistic sebesar 2,643, dan p-value sebesar 0,008. Nilai tersebut memenuhi kriteria

signifikansi sehingga H2 diterima. Dengan demikian, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Hipotesis 3 : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien jalur sebesar 0,143, nilai T-statistic sebesar 1,034, dan p-value sebesar 0,301. Karena nilai T-statistic < 1,96 dan p-value > 0,05, maka H3 ditolak. Artinya, keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hipotesis 4 : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,355, nilai T-statistic sebesar 2,634, dan p-value sebesar 0,008. Oleh karena itu, H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

5. Hipotesis 5 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,250, nilai T-statistic sebesar 1,697, dan p-value sebesar 0,090. Karena nilai T-statistic < 1,96 dan p-value > 0,05, maka H5 ditolak. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Hasil uji efek tidak langsung menunjukkan koefisien sebesar 0,099, nilai T-statistic sebesar 1,218, dan p-value sebesar 0,223. Karena p-value > 0,05 dan T-statistic < 1,96, maka H6 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh (H7) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan koefisien efek tidak langsung sebesar 0,089, nilai T-statistic sebesar 1,345, dan p-value sebesar 0,179. Nilai tersebut tidak memenuhi kriteria signifikansi sehingga H7 ditolak. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Temuan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS diperoleh nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,468, nilai T-statistic sebesar 3,276, dan p-value sebesar 0,001. Nilai T-statistic yang lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja yang diterima petugas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh petugas pemadam kebakaran.

Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maemunah et al., 2022); (Priyandi et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja yang terorganisasi dengan baik dapat meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan produktivitas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pegawai dalam mencapai target organisasi.

Apabila dikaitkan dengan kondisi empiris Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi, hasil penelitian ini dapat dipahami mengingat karakteristik pekerjaan petugas pemadam kebakaran memiliki tingkat risiko dan tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi. Petugas bekerja dengan sistem piket 1 × 24 jam dan memiliki akumulasi jam kerja sekitar 240 jam per bulan, melebihi ketentuan jam kerja ASN. Selain itu, petugas harus selalu berada dalam kondisi siap siaga menghadapi berbagai situasi darurat, seperti kebakaran, penyelamatan korban kecelakaan, evakuasi bencana, hingga penanganan hewan berbahaya. Kondisi tersebut menuntut kemampuan fisik, mental, kecepatan berpikir, serta ketepatan dalam mengambil keputusan di bawah tekanan waktu yang sangat singkat. Oleh karena itu, beban kerja yang dikelola dengan baik melalui pembagian tugas yang proporsional, pengaturan jadwal piket, serta kesiapan personel akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja petugas. Sebaliknya, apabila beban kerja tidak dikelola secara tepat, maka dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Menariknya, koefisien jalur sebesar 0,468 menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu variabel yang memberikan kontribusi cukup kuat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan variabel lain dalam model penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada organisasi dengan karakteristik pekerjaan berisiko tinggi seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi, beban kerja tidak selalu berdampak negatif. Selama beban kerja masih berada pada tingkat yang mampu dikelola oleh petugas, didukung oleh kompetensi, pengalaman, koordinasi tim, dan pembagian tugas yang jelas, maka beban kerja justru dapat menjadi pendorong meningkatnya semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Dengan kata lain, beban kerja yang menantang namun tetap proporsional mampu mendorong petugas untuk menunjukkan performa kerja terbaiknya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS diperoleh nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,397, nilai T-statistic sebesar 2,643, dan p-value sebesar 0,008. Nilai T-statistic yang lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja yang diterima oleh petugas, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh petugas pemadam kebakaran. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan dalam organisasi tidak selalu dipersepsikan sebagai tekanan yang menurunkan kepuasan kerja, tetapi dapat menjadi faktor yang meningkatkan rasa puas apabila beban tersebut sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai.

Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022), (Dewanda, 2025), menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila beban kerja didistribusikan secara adil, target pekerjaan jelas, serta tersedia dukungan organisasi yang memadai dalam penyelesaian pekerjaan. Meskipun pada beberapa penelitian ditemukan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja tertentu, terutama organisasi yang memiliki karakteristik pekerjaan khusus, beban kerja justru dapat memberikan rasa bangga, pencapaian, dan aktualisasi diri apabila mampu dikelola secara efektif. Dengan demikian, hasil penelitian

ini memperkuat pandangan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola tuntutan pekerjaan serta bagaimana pegawai memaknai pekerjaannya.

Apabila dikaitkan dengan kondisi empiris Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi, hasil penelitian ini dapat dipahami mengingat karakteristik pekerjaan petugas pemadam kebakaran sangat berbeda dengan pekerjaan administrasi pada umumnya. Petugas tidak hanya melaksanakan pemadaman kebakaran, tetapi juga melakukan penyelamatan korban kecelakaan, evakuasi bencana, penyelamatan hewan berbahaya, pemeriksaan proteksi kebakaran, edukasi masyarakat, hingga kegiatan kesiapsiagaan lainnya. Seluruh tugas tersebut dilaksanakan dengan sistem kerja bergiliran selama 24 jam sehingga membutuhkan kesiapan fisik, mental, serta kemampuan bekerja dalam tim. Dalam kondisi demikian, beban kerja yang jelas, pembagian tugas yang merata, koordinasi antarregu yang baik, serta dukungan dari pimpinan akan menumbuhkan persepsi bahwa pekerjaan yang dijalankan merupakan bentuk pengabdian kepada masyarakat. Perasaan tersebut dapat meningkatkan kebanggaan terhadap profesi sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja petugas.

Selain itu, kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya beban kerja, tetapi juga oleh persepsi mengenai keadilan dalam pembagian tugas. Apabila setiap anggota regu memperoleh tanggung jawab yang seimbang sesuai kompetensinya, maka beban kerja akan dipandang sebagai bagian dari tanggung jawab profesional, bukan sebagai tekanan yang memberatkan. Sebaliknya, apabila terdapat ketimpangan pembagian tugas atau jumlah personel yang tidak seimbang pada setiap regu, maka beban kerja berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja.

Besarnya koefisien jalur sebesar 0,397 menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam membentuk kepuasan kerja petugas. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi atau lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan tersebut dirancang, didistribusikan, dan dilaksanakan dalam organisasi. Petugas yang merasa pekerjaannya memiliki tujuan yang jelas, memperoleh tantangan yang sesuai, serta mampu menyelesaikan tugas dengan baik akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan petugas yang mengalami ketidakjelasan tugas atau beban kerja yang tidak proporsional.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS diperoleh nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,143, nilai T-statistic sebesar 1,034, dan p-value sebesar 0,301. Nilai T-statistic yang lebih kecil dari 1,96 serta nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Meskipun arah hubungan antara K3 dan kinerja bersifat positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Dengan demikian, peningkatan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja belum mampu meningkatkan kinerja petugas secara langsung pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hakim et al., 2022), menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang aman, penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur kerja yang baik, serta upaya pencegahan kecelakaan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Akan tetapi, hasil penelitian ini berbeda karena menunjukkan bahwa penerapan K3 belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh K3 terhadap kinerja sangat bergantung pada karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta budaya kerja yang berkembang di dalam organisasi.

Apabila dikaitkan dengan kondisi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi, hasil penelitian ini dapat dipahami mengingat pekerjaan pemadam kebakaran merupakan profesi dengan tingkat risiko yang tinggi dan penuh ketidakpastian. Dalam melaksanakan tugas pemadaman maupun penyelamatan, petugas sering kali harus mengambil keputusan secara cepat untuk menyelamatkan jiwa dan harta benda masyarakat. Dalam situasi darurat tersebut, orientasi utama petugas adalah keberhasilan operasi penyelamatan sehingga kinerja lebih banyak ditentukan oleh kecepatan respons, pengalaman lapangan, keterampilan teknis, koordinasi antarregu, serta kemampuan beradaptasi terhadap kondisi yang terus berubah. Walaupun penerapan K3 tetap menjadi bagian penting dalam setiap operasi, keberadaannya lebih berfungsi sebagai mekanisme perlindungan bagi petugas daripada sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan kinerja operasional.

Selain itu, tidak signifikannya pengaruh K3 terhadap kinerja juga dapat disebabkan oleh adanya persepsi bahwa penerapan K3 merupakan suatu kewajiban yang harus dipatuhi oleh seluruh petugas. Penggunaan APD, pemeriksaan kondisi peralatan, penerapan standar operasional prosedur (SOP), serta briefing sebelum bertugas telah menjadi rutinitas yang dilakukan setiap hari. Karena seluruh petugas telah menerapkan standar K3 yang relatif sama, variasi persepsi responden terhadap penerapan K3 menjadi relatif kecil. Kondisi tersebut menyebabkan K3 tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam menjelaskan variasi kinerja antarpetugas. Dengan kata lain, keberadaan K3 dipandang sebagai prasyarat dasar dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan tingkat kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan individu maupun efektivitas kerja tim.

Koefisien jalur sebesar 0,143 menunjukkan bahwa hubungan antara K3 dan kinerja sebenarnya memiliki arah yang positif, meskipun pengaruhnya relatif lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas penerapan K3 tetap berpotensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, tetapi kontribusi tersebut belum cukup besar untuk menghasilkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja petugas pemadam kebakaran sebaiknya tidak hanya difokuskan pada aspek keselamatan kerja, tetapi juga diintegrasikan dengan peningkatan kompetensi teknis, pelatihan penyelamatan, simulasi penanganan keadaan darurat, pengembangan kepemimpinan lapangan, serta penguatan koordinasi antarregu.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS diperoleh nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,355, nilai T-statistic sebesar 2,634, dan p-value sebesar 0,008. Nilai T-statistic yang lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh petugas pemadam kebakaran. Hasil ini mengindikasikan bahwa perhatian organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan personel merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang telah dibahas pada Bab II. Penelitian yang dilakukan oleh (Apriliyani, 2022), (Hakim et al., 2022), menunjukkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang aman, memperoleh perlindungan terhadap risiko kerja, serta didukung oleh fasilitas keselamatan yang memadai akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang bekerja dalam kondisi kurang aman. Hasil penelitian ini memperkuat temuan tersebut, khususnya pada organisasi yang memiliki tingkat risiko pekerjaan tinggi seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Dengan demikian, aspek keselamatan kerja tidak hanya menjadi kewajiban organisasi, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai.

Apabila dikaitkan dengan kondisi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi, hasil penelitian ini sangat relevan mengingat profesi pemadam kebakaran memiliki risiko yang jauh lebih tinggi dibandingkan sebagian besar pekerjaan lainnya. Dalam menjalankan tugas pemadaman kebakaran maupun operasi penyelamatan, petugas berhadapan dengan berbagai potensi bahaya seperti suhu tinggi, asap beracun, ledakan, runtuhnya bangunan, instalasi listrik bertegangan, bahan berbahaya, hingga kondisi lingkungan yang sulit diprediksi. Oleh karena itu, keberadaan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) sesuai standar, pemeriksaan rutin terhadap kendaraan dan peralatan operasional, pelaksanaan *briefing* sebelum bertugas, serta penerapan standar operasional prosedur (SOP), memberikan rasa aman bagi petugas dalam melaksanakan tugasnya. Rasa aman tersebut akan meningkatkan keyakinan bahwa organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap perlindungan personel, sehingga mendorong munculnya kepuasan kerja.

Selain perlindungan fisik, penerapan K3 juga memberikan dampak positif terhadap kondisi psikologis petugas. Ketika pegawai mengetahui bahwa organisasi menyediakan peralatan yang layak, melakukan pemeliharaan sarana operasional secara berkala, memberikan pelatihan keselamatan, serta memiliki prosedur penanganan keadaan darurat yang jelas, maka muncul rasa percaya terhadap organisasi. Kepercayaan tersebut menumbuhkan perasaan dihargai dan diperhatikan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila aspek keselamatan diabaikan, petugas dapat mengalami kecemasan, stres kerja, bahkan rasa tidak aman yang berpotensi menurunkan kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, bagi organisasi yang bergerak dalam pelayanan penyelamatan, penerapan K3 memiliki nilai yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga bersifat psikologis dan organisasional.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,355 menunjukkan bahwa penerapan K3 memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pembentukan kepuasan kerja petugas. Meskipun besarnya pengaruh tersebut masih berada di bawah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, hasil ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat dipahami karena petugas pemadam kebakaran setiap hari menghadapi risiko kecelakaan yang tinggi, sehingga perhatian organisasi terhadap keselamatan menjadi salah satu bentuk penghargaan yang dirasakan langsung oleh pegawai. Semakin baik kualitas penerapan K3, maka semakin besar pula kemungkinan petugas merasa nyaman, tenang, dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS diperoleh nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,250, nilai T-statistic sebesar 1,697, dan p-value sebesar 0,090. Nilai T-statistic yang lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis kelima ditolak. Meskipun koefisien jalur menunjukkan arah hubungan yang positif, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja petugas pemadam kebakaran Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi.

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan kondisi yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan petugas pemadam kebakaran yang lebih menekankan pada profesionalisme, tanggung jawab moral, dan kewajiban pelayanan publik dibandingkan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain, meskipun tingkat kepuasan kerja petugas berbeda-beda, mereka tetap dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sesuai dengan standar operasional yang berlaku.

Apabila dikaitkan dengan kondisi empiris Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi, hasil penelitian ini dapat dipahami karena tugas pemadam kebakaran merupakan profesi yang berorientasi pada penyelamatan jiwa dan harta benda masyarakat. Dalam setiap operasi pemadaman maupun penyelamatan, petugas dituntut untuk tetap bekerja secara profesional tanpa dipengaruhi oleh kondisi psikologis pribadi. Ketika menerima laporan kebakaran atau keadaan darurat, seluruh personel wajib merespons secara cepat sesuai prosedur, terlepas dari apakah mereka merasa puas atau kurang puas terhadap pekerjaannya. Kinerja petugas lebih banyak dipengaruhi oleh kesiapan fisik, keterampilan teknis, pengalaman lapangan, koordinasi tim, kepemimpinan komandan regu, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Oleh karena itu, kepuasan kerja bukan menjadi faktor dominan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas operasional.

Selain itu, tidak signifikannya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui budaya kerja yang berkembang di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Sebagai organisasi yang memberikan pelayanan darurat kepada masyarakat selama 24 jam, petugas memiliki komitmen profesional yang tinggi terhadap tugas kemanusiaan. Nilai-nilai pengabdian, solidaritas antaranggota regu, disiplin, dan rasa tanggung jawab menjadi budaya organisasi yang telah tertanam dalam diri setiap petugas. Budaya tersebut menyebabkan setiap personel tetap berupaya memberikan kinerja terbaik meskipun tingkat kepuasan kerja yang dirasakan tidak selalu tinggi. Dengan demikian, dedikasi terhadap profesi menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,250 menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja sebenarnya memiliki arah yang positif, meskipun pengaruhnya belum signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja tetap berpotensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, namun kontribusi tersebut relatif kecil dibandingkan pengaruh variabel lain dalam model penelitian, seperti beban kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja bukan merupakan faktor utama yang menjelaskan variasi kinerja petugas pemadam kebakaran pada penelitian ini. Kemungkinan terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja, seperti motivasi intrinsik, kompetensi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, maupun budaya kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil analisis *Specific Indirect Effects* menggunakan SmartPLS diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung (*Original Sample*) sebesar 0,099, nilai T-statistic sebesar 1,218, dan p-value sebesar 0,223. Nilai T-statistic yang lebih kecil dari 1,96 serta nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis keenam ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu menjadi mekanisme yang menjembatani hubungan antara beban kerja dengan kinerja petugas pemadam kebakaran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, peningkatan kepuasan kerja yang dihasilkan dari beban kerja tersebut belum mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Dengan kata lain, pengaruh beban kerja terhadap kinerja lebih banyak terjadi melalui jalur langsung (*direct effect*) dibandingkan melalui jalur tidak langsung (*indirect effect*) yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening yang efektif dalam menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja pada petugas pemadam kebakaran Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi.

Tidak signifikannya peran mediasi kepuasan kerja juga dapat dijelaskan melalui budaya kerja yang berkembang di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Profesi pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang didasarkan pada nilai pengabdian, tanggung jawab sosial, solidaritas tim, serta komitmen untuk melindungi keselamatan masyarakat. Nilai-nilai tersebut mendorong setiap petugas untuk tetap bekerja secara optimal, terlepas dari tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, beban kerja yang diterima petugas lebih banyak memengaruhi kinerja secara langsung melalui peningkatan pengalaman, kemampuan beradaptasi, dan kesiapan menghadapi situasi darurat dibandingkan melalui peningkatan kepuasan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan sebelumnya bahwa hubungan mediasi hanya akan terjadi apabila variabel mediator memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi tersebut menyebabkan salah satu syarat terbentuknya pengaruh mediasi tidak terpenuhi.

Walaupun beban kerja terbukti meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja tersebut tidak mampu meneruskan pengaruhnya terhadap kinerja. Oleh karena itu, secara statistik kepuasan kerja tidak dapat berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja.

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,099 menunjukkan bahwa kontribusi mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan beban kerja dan kinerja relatif kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat variabel lain yang lebih berpotensi menjadi mediator dalam menjelaskan hubungan tersebut, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, keterikatan kerja (*work engagement*), atau kompetensi pegawai. Pada organisasi pelayanan darurat seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi, variabel-variabel tersebut diduga memiliki peran yang lebih besar dalam menjelaskan bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja petugas dibandingkan kepuasan kerja.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja petugas Operasional Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil analisis *Specific Indirect Effects* menggunakan SmartPLS diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung (*Original Sample*) sebesar 0,089, nilai T-statistic sebesar 1,345, dan p-value sebesar 0,179. Nilai T-statistic yang lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mampu meningkatkan kepuasan kerja petugas, peningkatan kepuasan kerja tersebut belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara K3 dan kinerja lebih bersifat langsung sebagai sistem perlindungan kerja, bukan melalui mekanisme psikologis berupa kepuasan kerja. Dalam model penelitian ini, penerapan K3 terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi tersebut menyebabkan jalur mediasi tidak terbentuk secara statistik. Dengan kata lain, kepuasan kerja belum mampu menjadi variabel intervening yang menjelaskan bagaimana penerapan K3 dapat meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja personel tidak cukup hanya melalui peningkatan

rasa puas terhadap pekerjaan, tetapi lebih ditentukan oleh faktor-faktor operasional yang berkaitan dengan kemampuan menjalankan tugas di lapangan.

Apabila dikaitkan dengan kondisi empiris Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi, hasil penelitian ini dapat dipahami mengingat karakteristik pekerjaan pemadam kebakaran merupakan pekerjaan dengan risiko tinggi yang membutuhkan kesiapan fisik, mental, dan teknis dalam setiap pelaksanaan tugas. Petugas menghadapi berbagai potensi bahaya seperti suhu ekstrem, asap beracun, runtuh bangunan, ledakan, instalasi listrik, maupun kondisi lingkungan yang sulit diprediksi. Dalam situasi tersebut, penerapan K3 memang memberikan rasa aman kepada petugas melalui penggunaan alat pelindung diri (APD), penerapan standar operasional prosedur (SOP), pemeriksaan peralatan, serta pelatihan keselamatan. Akan tetapi, keberhasilan pelaksanaan tugas lebih banyak ditentukan oleh kecepatan respons, keterampilan teknis, pengalaman lapangan, koordinasi tim, dan kemampuan mengambil keputusan dalam kondisi darurat dibandingkan oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan petugas.

Selain itu, budaya organisasi di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi juga menjadi salah satu faktor yang menjelaskan tidak signifikannya pengaruh mediasi kepuasan kerja. Petugas pemadam kebakaran memiliki budaya kerja yang menekankan nilai-nilai pengabdian kepada masyarakat, disiplin, solidaritas antar anggota regu, keberanian, dan tanggung jawab profesional. Budaya tersebut mendorong setiap petugas untuk tetap memberikan pelayanan terbaik tanpa dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, meskipun organisasi telah menerapkan sistem K3 yang baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja, peningkatan tersebut tidak secara otomatis meningkatkan kinerja karena petugas memang telah memiliki komitmen profesional yang tinggi terhadap tugas penyelamatan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil pengujian hipotesis sebelumnya yang menunjukkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, salah satu syarat utama terbentuknya efek mediasi tidak terpenuhi. Dalam analisis mediasi PLS-SEM, apabila jalur dari variabel mediator menuju variabel dependen tidak signifikan, maka kemampuan variabel mediator untuk meneruskan pengaruh variabel independen menjadi sangat terbatas. Hal tersebut menjelaskan mengapa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara K3 dan kinerja pada penelitian ini.

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,089 menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi relatif kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara penerapan K3 dan kinerja kemungkinan lebih dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian, seperti kompetensi teknis, motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya keselamatan (*safety culture*), disiplin kerja, atau *work engagement*. Pada organisasi pelayanan darurat seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi, variabel-variabel tersebut diduga memiliki peran yang lebih dominan dalam menjelaskan bagaimana sistem K3 dapat mendukung peningkatan kinerja personel.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta kepuasan kerja, sedangkan K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi. Selanjutnya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga baik beban kerja maupun K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bukittinggi disarankan melakukan evaluasi beban kerja secara berkala dan menyesuaikan pembagian tugas dengan kapasitas personel, termasuk penambahan tenaga apabila diperlukan. Pimpinan juga perlu meningkatkan penerapan K3 melalui penyediaan APD standar, pemeliharaan peralatan, pelatihan keselamatan, serta penguatan kompetensi petugas melalui pendidikan, simulasi, dan pelatihan kerja sama tim. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel seperti motivasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi, dan *work engagement*, serta menggunakan metode *mixed methods* dan memperluas objek serta jumlah responden agar hasil penelitian lebih komprehensif dan memiliki generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraini, L. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Jurnal Eksekutif*.
- Apriliyatami, A., et al. (2026). Analisis strategi pengendalian paparan bahan toksik melalui program higiene industri dan keselamatan kerja. *VitaMedica: Jurnal Rumpun Kesehatan Umum*, 4(2). <https://doi.org/10.62027/vitamedica.v4i2.704>

- Apriliyani, R. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Surya Kencana Food. *BIMA Journal of Business and Innovation Management*, 4(2). <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.5547>
- Dewanda, L. A. (2025). Pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng, 12(2), 518–526.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Hakim, F., Esha, D., & Latifa. (2022). Pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jatiuwung. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.37058/jem.v7i1.1993>
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Laal, F., Jafari, M. J., Noorizadeh, N., & Madvari, R. F. (2017). Mental workload and affecting factors among firefighters in Tehran, Iran, in 2017. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 6(4), 184–191. <https://doi.org/10.29252/johe.6.4.184>
- Maemunah, M., Nurnilawati, E., Widyawati, R., Istiningsih, Wahyudi, R., Mulyatun, S., & Kurnianingsih, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan Universitas Amikom Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 19(1), 104–112. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9727>
- Novian, et al. (2026). Pemberdayaan masyarakat Kelurahan Purwosari melalui program Kuliah Kerja Nyata: Upaya peningkatan kesehatan, literasi, dan keselamatan lingkungan. *Jurnal Suara Pengabdian* 45, 5(2). <https://doi.org/10.56444/pengabdian45.v5i2.3866>
- Priyandi, R., Ginting, P., & Absah, Y. (2020). The effect of work load, discipline and employee income of employees on aparature performance civil country through work satisfaction as an intervening variable on Medan Education Department. *International Journal of Research and Review*.
- Reskiputri, T. D., & Romadhoni, R. (2019). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) dan turnover intention terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v5i1.2591>
- Safitri, D., & Hendrawan, K. (2026). Pengaruh karakteristik pekerjaan, work-life balance dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja: Studi pada PT Gamma Mitra Lestari, Tangerang Selatan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(4). <https://doi.org/10.61132/maeswara.v4i4.2671>
- Sari, A. D. N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID-19. *Sosains*, 2(5). <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i5.390>