

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena berperan sebagai penggerak utama keberhasilan operasional organisasi. Sehingga penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia untuk mewujudkan keberhasilan dalam organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan profesional akan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Karyawan memiliki peranan yang sangat penting karena menjadi salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2018:25). Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan demikian, karyawan yang menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi dapat berkontribusi dalam memperkuat daya saing organisasi serta mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas (Mustikasari & Frianto, 2023). Selain itu, kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang diperoleh karyawan dengan membandingkan prestasi kerja yang dihasilkan terhadap standar

organisasi yang telah ditetapkan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Theny et al., 2021).

Dalam praktiknya, pencapaian kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh individu, tetapi juga oleh kondisi fasilitas kerja. Fasilitas kerja menurut Bary dalam Asnawi (2019:25) merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dan dikelola secara baik oleh organisasi untuk mendorong tercapainya kinerja.

Penelitian Safitri & Maharani, (2025) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga ketersediaan sarana kerja yang memadai dapat menunjang efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian Yandi et al., (2023) menyatakan bahwa fasilitas kerja baik dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan, serta fasilitas kerja yang ideal meliputi kecocokan dengan kebutuhan, optimalisasi hasil kerja, kemudahan operasional, efisiensi proses, dan tata letak yang rapi. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai merupakan hal utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

Selain fasilitas kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga berpengaruh terhadap kinerja (Budi Rohimah et al., 2023). Penerapan (K3) tidak hanya melindungi fisik karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan psikologis yang kondusif untuk kinerja optimal. Oleh karena itu, penerapan K3 sebagai faktor penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Menurut Rachmawati et al., (2024) kesehatan dan keselamatan kerja (K3),

merupakan aspek penting dalam organisasi karena berfungsi melindungi karyawan dari berbagai risiko kerja serta mendorong kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Komitmen manajemen terhadap keselamatan berperan dalam membentuk perilaku kerja yang aman dan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap risiko, sehingga tercipta lingkungan kerja yang terlindungi dan aman (Hu et al., (2021).

Untuk mencegah kecelakaan di tempat kerja, penerapan perlindungan K3 menjadi hal utama. Karena dapat mencegah kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat (Adi & Kushartomo, 2023) . Selain itu dapat mencegah ketidakhadiran karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja dan keunggulan kompetitif, yang dapat membawa kesuksesan karyawan di masa depan (Simbolon et al., 2024). Sedangkan kesehatan kerja menurut WHO (*World Health Organization*), *Occupational Health* atau kesehatan kerja merupakan bagian dari upaya kesehatan masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan serta mempertahankan derajat kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja pada tingkat tertinggi di seluruh jenis pekerjaan.

Penelitian Sari et al., (2023) menjelaskan K3 terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut menjelaskan bahwa semakin baik dan meningkatnya pelaksanaan program K3, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Penelitian Dian et al., (2024) menunjukkan bahwa penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika perusahaan semakin serius dan optimal dalam menerapkan program K3,

suasana kerja menjadi lebih aman, nyaman, dan mendukung. Kondisi tersebut membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus, sehingga kinerja mereka pun ikut meningkat. Hubungan ini sangat relevan mengingat risiko kecelakaan kerja tinggi di sektor pemadam kebakaran.

Data Kepolisian Republik Indonesia melalui Pusat Informasi Kriminal Nasional (Pusiknas) menunjukkan bahwa sejak Januari hingga Oktober 2024 terjadi sebanyak 935 kejadian kebakaran di berbagai wilayah Indonesia dan sekitar 75,29% di antaranya terjadi pada kawasan permukiman (Pusiknas Polri, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebakaran masih menjadi ancaman nyata bagi masyarakat sehingga menuntut kesiapsiagaan serta kinerja optimal petugas pemadam kebakaran dalam memberikan pelayanan penanggulangan kebakaran. Data tersebut menunjukkan bahwa kebakaran masih menjadi ancaman nyata bagi masyarakat Indonesia dan menegaskan betapa vitalnya peran petugas pemadam kebakaran dalam sistem perlindungan publik. Kondisi ini menunjukkan bahwa tuntutan kinerja dan risiko kerja bagi petugas pemadam kebakaran sangat tinggi. Kondisi ini menjadikan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dan penerapan (K3) secara optimal bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan kebutuhan mendasar dan berperan langsung dalam menjaga keselamatan petugas serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Lebih lanjut, dalam kondisi kerja yang penuh tekanan dan risiko tinggi seperti tugas pemadam kebakaran, aspek kepuasan kerja menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan. Secara teoritis, hubungan antara fasilitas kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja tidak selalu bersifat langsung. Teori dua

faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (1959) menemukan bahwa faktor-faktor dalam pekerjaan terbagi menjadi dua kelompok yang berbeda yaitu *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* merupakan kondisi ekstrinsik di sekitar pekerjaan seperti kondisi fisik kerja dan keamanan kerja yang apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan, namun apabila terpenuhi hanya menghilangkan ketidakpuasan tanpa serta-merta menggerakkan kinerja. Dalam penelitian ini, fasilitas kerja dan K3 secara konseptual termasuk dalam kelompok *hygiene factors*, karena keduanya merepresentasikan kondisi lingkungan fisik dan keamanan yang bersifat ekstrinsik bagi petugas. Berdasarkan logika teori ini, fasilitas kerja dan K3 tidak secara langsung mendongkrak kinerja, melainkan terlebih dahulu menghilangkan sumber ketidakpuasan sehingga kepuasan kerja dapat terbentuk, lalu kepuasan kerja itulah yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Mekanisme bertahap inilah yang secara teoritis menjustifikasi posisi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2013:74) bahwa kepuasan kerja terbentuk sebagai hasil evaluasi karyawan atas kondisi fisik dan keamanan lingkungan kerjanya, yang pada gilirannya mendorong komitmen dan kinerja yang lebih optimal.

Kondisi tersebut juga berdampak pada kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran Kab. Ciamis. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala UPTD Pemadam Kebakaran Kabupaten Ciamis, terdapat indikasi bahwa petugas merasakan ketidakpuasan yang berkaitan dengan kondisi fasilitas dan perlengkapan kerja yang ada. Hal ini terlihat dari penggunaan laptop pribadi untuk pekerjaan administrasi akibat komputer dinas yang rusak, serta kondisi APD yang sudah tidak

layak pakai namun belum diganti sejak tahun 2020. Situasi ini berpotensi menciptakan persepsi bahwa organisasi kurang memperhatikan kebutuhan dan keselamatan petugas, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang rendah, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013:74), berpotensi mengurangi komitmen dan motivasi kerja, sehingga secara tidak langsung dapat memperburuk kinerja yang dihasilkan.

Meskipun secara teoritis fasilitas kerja dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut masih terbatas, terutama pada instansi publik dengan tingkat risiko kerja tinggi seperti Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ciamis. Para petugas yang bekerja di instansi ini menjalankan tugas yang tidak ringan, yaitu melayani dan melindungi masyarakat melalui aksi pemadaman kebakaran maupun upaya pencegahan kebakaran. Di sisi lain, Kabupaten Ciamis memiliki jumlah penduduk yang cukup besar yaitu sebanyak 1.297.783 jiwa pada tahun 2024 berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Ciamis, yang berdampak pada meningkatnya kepadatan permukiman dan bangunan. Kondisi tersebut menyebabkan peningkatan kepadatan permukiman dan bangunan yang berpotensi meningkatkan risiko terjadinya kebakaran, sehingga menuntut kesiapsiagaan serta kinerja optimal dari petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis, Kondisi tersebut juga tercermin dari capaian kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis yang belum memenuhi standar waktu tanggap (*response time*) sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Berdasarkan Waktu Tanggap Petugas Pemadam
Kebakaran Kabupaten Ciamis

Tahun	Total Kejadian	Terpenuhi	Tidak terpenuhi	Capaian Respon Time
2019	136	90	46	66,17%
2020	66	47	19	71,21%
2021	84	71	13	84,52%
2022	81	69	12	85,18%
2023	206	175	31	84,93%
2024	130	115	15	88,46%

Sumber: Data diolah Penulis (2026)

Berdasarkan tabel 1.1 merupakan capaian (*response time*) tingkat waktu tanggap minimal yang diperlukan petugas saat menerima informasi dari warga hingga sampai tiba di tempat kejadian, serta melakukan tindakan yang diperlukan secara cepat dan tetap sasaran pada lokasi kebakaran maupun operasi penyelamatan (non kebakaran). Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 Tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/Kota, setiap dinas pemadam kebakaran diwajibkan memenuhi waktu tanggap (*response time*) maksimal 15 menit sejak diterimanya laporan hingga petugas siap melakukan pemadaman di lokasi kejadian.

Berdasarkan tabel capaian *response time* tahun 2019-2024, dapat diketahui bahwa meskipun persentase keterpenuhan waktu tanggap mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun belum seluruh pelayanan memenuhi standar maksimal 15 menit sebagaimana ketentuan yang berlaku. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja petugas pemadam kebakaran dalam aspek ketepatan waktu tanggap belum sepenuhnya optimal, karena masih terdapat kejadian yang melampaui batas standar pelayanan maksimal 15 menit.

Keterlambatan dalam *response time* bukan hanya persoalan administratif atau pencapaian indikator kinerja, tetapi memiliki konsekuensi yang sangat serius. Dalam kasus kebakaran, keterlambatan beberapa menit saja dapat menyebabkan api semakin membesar dan meluas ke bangunan atau area di sekitarnya. Semakin api tidak tertangani, semakin tinggi potensi kerusakan material, kerugian ekonomi, serta risiko runtuhnya bangunan.

Selain itu, keterlambatan penanganan juga dapat meningkatkan risiko korban jiwa maupun luka-luka, baik bagi masyarakat maupun petugas. Pada fase awal kebakaran (*golden time*), api masih relatif dapat dikendalikan. Namun apabila waktu tanggap melebihi waktu standar, kemungkinan terjadinya ledakan, penyebaran asap beracun, serta terjebaknya penghuni bangunan menjadi lebih besar. Dalam konteks operasi penyelamatan non-kebakaran, seperti evakuasi atau penyelamatan darurat lainnya, keterlambatan tanggap waktu juga dapat memperburuk kondisi korban dan menurunkan peluang keselamatan.

Oleh karena itu, masih adanya kejadian yang tidak memenuhi standar waktu 15 menit setiap tahunnya menjadi permasalahan penting yang perlu dikaji lebih lanjut. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti fasilitas kerja yang kurang mendukung, penerapan K3 yang belum optimal, serta tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, permasalahan keterlambatan *response time* tidak hanya berdampak pada capaian kinerja organisasi, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap keselamatan masyarakat.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan kepala UPTD pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis, ditemukan berbagai permasalahan

yang berpotensi mempengaruhi kinerja petugas dan belum optimalnya pencapaian *response time*. Dari total 39 petugas operasional lapangan yang bertugas langsung dalam kegiatan pemadaman dan penyelamatan di UPTD Pemadam Kebakaran Kabupaten Ciamis, belum seluruhnya memiliki sertifikasi pelatihan pemadam 1 (satu), yang menunjukkan bahwa standar kompetensi teknis di lapangan belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa belum seluruh petugas memiliki standar kompetensi teknis yang seharusnya dimiliki dalam menjalankan tugas operasional lapangan.

Persoalan kompetensi tersebut semakin diperparah oleh kondisi kekurangan personel yang terjadi di setiap regu pemadam kebakaran. Secara operasional, jumlah personel dalam setiap regu belum memenuhi standar operasional di mana standar minimum satu regu pemadam kebakaran adalah 6 orang. Namun pada kenyataannya, setiap regu pemadam kebakaran di Kabupaten Ciamis hanya terdiri dari 4 orang dengan sistem shift 1x24 jam. Kekurangan personel ini menimbulkan beban kerja yang tinggi bagi setiap regu dan mempengaruhi efektivitas kerja tim, kecepatan penanganan, serta tingkat kelelahan petugas yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan kecepatan waktu tanggap.

Fasilitas kerja juga belum sepenuhnya mendukung. Hingga saat ini, kantor dan pos pemadam kebakaran masih menumpang di gedung PU sejak 1983. Sehingga kapasitas bangunan belum mendukung penyimpanan peralatan secara optimal. Fasilitas administrasi pun belum memadai, seperti komputer yang rusak dan tidak tersedianya lemari arsip, sehingga petugas menggunakan laptop pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan administrasi.

Dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), meskipun setiap petugas memiliki alat pelindung diri (APD), kondisinya sudah tidak layak pakai karena digunakan sejak tahun 2020 dan belum dilakukan pergantian rutin. Perlengkapan *breathing apparatus* seperti oksigen dan alat pengisian ulang juga masih terbatas. Peralatan *rescue* untuk penyelamatan di ketinggian seperti *webbing*, tali anchor, dan *body harness* belum tersedia, sehingga dalam beberapa kondisi petugas improvisasi dengan peralatan seadanya. Risiko kecelakaan kerja yang dihadapi petugas cukup tinggi, seperti cedera saat evakuasi, serangan hewan liar, maupun kecelakaan operasional di lapangan saat proses evakuasi. Kondisi ini menunjukkan adanya keterbatasan sarana prasarana dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Di sisi lain, tuntutan kerja saat ini tidak hanya menangani kebakaran, tetapi juga berbagai operasi penyelamatan. Dengan berbagai kondisi tersebut menggambarkan bahwa fasilitas kerja dan penerapan K3 belum sepenuhnya optimal, sementara petugas dituntut untuk memberikan kinerja maksimal, situasi ini berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja petugas, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja, khususnya dalam pencapaian *response time*.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis masih belum sepenuhnya optimal, sebagaimana tercermin dari masih adanya kejadian yang tidak memenuhi *response time* 15 menit setiap tahunnya. Kondisi ini tidak dapat dilepaskan dari permasalahan fasilitas kerja yang belum memadai, mulai dari gedung operasional yang masih menumpang sejak tahun 1983, peralatan administrasi yang tidak layak, hingga alat

perlindungan diri dan perlengkapan *rescue* yang sudah usang dan terbatas. Di sisi lain, aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga belum berjalan optimal, mengingat masih tingginya risiko kecelakaan kerja yang dihadapi petugas di lapangan tanpa dukungan perlengkapan keselamatan yang memadai. Kedua kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja petugas, yang selanjutnya dapat berdampak langsung pada kinerja yang mereka hasilkan.

Meskipun penelitian terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh fasilitas kerja maupun keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, penelitian yang mengintegrasikan fasilitas kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan dalam satu model dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada instansi publik berisiko tinggi seperti Dinas Pemadam Kebakaran di tingkat kabupaten masih relatif terbatas.

Kesenjangan inilah yang menjadi landasan penting bagi peneliti untuk mengisi celah tersebut melalui penelitian ini dengan mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ciamis”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ciamis menghadapi sejumlah permasalahan yang menghambat pencapaian kinerja optimal. Pertama, capaian *response time* masih di bawah standar Permendagri 114/2018 Pasal 4 ayat (1) kurang dari 15 menit. Kedua, fasilitas kerja tidak memadai meliputi gedung operasional menumpang, alat administrasi yang rusak serta tidak adanya lemari arsip. Ketiga, aspek K3 yang belum optimal, meliputi APD yang tidak dilakukan pergantian sejak tahun 2020, peralatan rescue yang belum tersedia secara lengkap, serta masih terdapat petugas operasional yang belum memiliki sertifikasi pelatihan pemadam kebakaran tingkat 1 (satu) dari total 39 petugas lapangan yang ada. Keempat, kekurangan SDM dengan regu berisi 4 petugas yang tidak sesuai standar yaitu berisi 6 petugas. Kelima, indikasi kepuasan kerja rendah akibat fasilitas dan K3, sebagaimana terungkap wawancara dengan kepala UPTD, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan dan kinerja, masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja dan kinerja pada petugas pemadam kebakaran Kabupaten ciamis?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis?
4. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis?

5. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan (K3) terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis?
6. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis?
7. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis?
8. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis?

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada masalah yang telah diidentifikasi, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja dan kinerja pada petugas pemadam kebakaran Kabupaten ciamis
2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran.
3. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis.
4. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis.
5. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis.
6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis.

7. Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis.
8. Peran kepuasan kerja memediasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis.

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Penelitian ini bertujuan agar hasilnya dapat memberikan manfaat serta kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan bagi penelitian berikutnya yang ingin mengembangkan variabel, metode pengukuran, maupun memperluas lingkup di masa depan di bidang yang sama.

1.4.2 Kegunaan praktis

a. Bagi penulis

Mengembangkan pengetahuan sehingga meningkatkan pengetahuan dan pemahaman, khususnya terkait fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

b. Bagi pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis

Memberikan gambaran faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis , sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik, khususnya dalam meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan studi lanjutan tentang pengaruh fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan mahasiswa khususnya di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Siliwangi.

1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD Pemadam Kebakaran Kabupaten Ciamis berizin Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Rencana pelaksanaan penelitian ini yaitu sejak keluarnya SK Skripsi atau pada September 2025 sampai dengan Juli 2026. Untuk detail jadwal penelitian dapat dilihat pada bagian lampiran.