

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

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. Pendapat ini sejalan dengan Rachmawati et al. (202)⁴ yang menyatakan kinerja karyawan merupakan gambaran seberapa baik seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang diberikan perusahaan. Penilaiannya mencakup produktivitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, sikap kerja, serta kemampuan bekerja sama. Kinerja yang baik tidak hanya mendukung tercapainya tujuan organisasi, profesionalisme dan kontribusi nyata setiap karyawan.

Lebih lanjut, pandangan serupa dikemukakan oleh Kasmir (2019:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode tertentu, biasanya selama satu tahun. Kinerja tersebut mencakup adanya standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga karyawan yang mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan dinilai memiliki kinerja yang baik, sedangkan karyawan yang tidak mencapai standar tersebut dinilai memiliki kinerja yang kurang atau tidak baik.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja dapat diartikan sebagai hasil evaluasi kinerja individu yang mengukur

pencapaian, kualitas, perilaku, dan standar organisasional dalam periode tertentu, sejalan dengan tanggung jawab dan peran yang diberikan.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan Penilaian kinerja merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang harus dilaksanakan secara optimal. Tanpa penilaian kinerja, manajemen akan kesulitan menentukan gaji, bonus, atau jabatan karyawan. Berikut adalah tujuan penilaian kinerja (Kasmir, 2019:197-200) bagi perusahaan.

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Penilaian kinerja membantu manajemen mengetahui kelemahan karyawan dan sistem kerja. Kelemahan ini kemudian diperbaiki melalui pembinaan atau pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja.

2. Keputusan penempatan

Karyawan dengan kinerja kurang baik dapat dipindahkan ke unit lain, sementara karyawan dengan kinerja baik dikembangkan dan dipindahkan ke posisi yang lebih menantang.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian digunakan untuk menentukan jenjang karir. Karyawan dengan kinerja meningkat mendapat promosi, sedangkan yang memburuk dapat dikenakan demosi atau mutasi.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Karyawan yang membutuhkan peningkatan kemampuan diberikan pelatihan dan pengembangan untuk memperbaiki kinerja. Pengembangan ini mencegah kebosanan yang dapat menurunkan kinerja.

5. Penyesuaian kompensasi

Karyawan dengan kinerja baik mendapat peningkatan gaji, bonus, atau tunjangan sesuai peraturan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja buruk dapat kehilangan tambahan kompensasi.

6. Inventori kompensasi pegawai

Penilaian berkala menghasilkan database kompetensi, keterampilan, dan potensi karyawan yang dapat digunakan untuk penempatan, mutasi, rotasi, pelatihan, dan rekrutmen.

7. Kesempatan kerja adil

Sistem penilaian yang baik akan memberikan keadilan bagi seluruh karyawan. Mereka yang berprestasi menerima imbalan, sementara yang kurang berprestasi menerima konsekuensi tanpa diskriminasi.

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.

Penilaian kinerja membantu atasan mengukur dan memperbaiki efektivitas komunikasi dengan bawahan, karena setiap karyawan membutuhkan gaya komunikasi yang berbeda.

9. Pembentukan budaya kerja

Penilaian kinerja menciptakan budaya kerja yang menghargai kualitas dan produktivitas, mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.

10. Penerapan sanksi

Penilaian kinerja menjadi dasar pemberian sanksi bagi karyawan yang kinerjanya menurun, mulai dari teguran, penolakan peningkatan karier, mutasi,

hingga pemberhentian. Tujuannya agar karyawan termotivasi bekerja yang lebih baik.

2.1.1.3 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Robbins dalam (Silaen, 2021:40), indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada tingkat kesempurnaan pelaksanaan tugas yang disesuaikan dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Selain itu, persepsi karyawan terhadap mutu hasil pekerjaannya juga menjadi salah satu ukuran penting dalam menilai kualitas kerja.

2. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah atau volume hasil kerja yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah tugas sesuai standar jumlah yang diharapkan organisasi, tanpa mengorbankan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan.

3. Efektivitas

Efektivitas mengacu pada kemampuan memaksimalkan setiap unit hasil dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Dengan kata lain, efektivitas menilai sejauh mana karyawan dapat meningkatkan output dengan memanfaatkan sumber daya organisasi seperti tenaga, dana, dan bahan baku secara efisien.

4. Komitmen

Komitmen merupakan tingkat dedikasi dan loyalitas karyawan dalam

menjalankan fungsi pekerjaan serta tanggung jawabnya terhadap organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas dan kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Fasilitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2016:119) Fasilitas kerja merupakan berbagai jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, sekaligus sebagai fasilitas sosial untuk kepentingan individu yang berinteraksi dengan organisasi. Fasilitas ini mencakup segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, maupun dinikmati oleh para penggunanya. Sedangkan, menurut Asnawi (2019:25-26) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung berbentuk fisik yang digunakan dalam aktivitas operasional perusahaan sehari-hari dan memiliki masa manfaat yang relatif permanen serta memberikan manfaat berkelanjutan untuk periode mendatang.

Berdasarkan definisi di atas, fasilitas kerja secara garis besar dapat disimpulkan sebagai sarana fisik berupa peralatan, perlengkapan, dan pelayanan yang digunakan untuk mendukung aktivitas operasional organisasi secara permanen dan berkelanjutan, sekaligus berfungsi sebagai fasilitas sosial bagi penggunanya.

2.1.2.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Jenis-jenis fasilitas kerja menurut Sofyan dalam Asnawi (2019:28-29) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan

Seluruh peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi di perusahaan.

2. Prasarana

Fasilitas pendukung yang dimanfaatkan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, seperti listrik, air jaringan, internet, dan sistem keamanan.

3. Perlengkapan kantor

Fasilitas yang mendukung kegiatan perkantoran, seperti meja, kursi, printer

4. Peralatan inventaris

Peralatan yang dianggap sebagai alat-alat pendukung operasional perusahaan, seperti kendaraan.

5. Tanah

Aset lahan yang luas, baik yang dimanfaatkan untuk bangunan maupun lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

6. Bangunan

Fasilitas utama yang mendukung pusat kegiatan perusahaan, seperti kantor dan gudang

7. Alat transportasi

Peralatan yang digunakan untuk memperlancar pelaksanaan aktivitas perusahaan seperti kendaraan.

2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja

Ada beberapa indikator fasilitas kerja menurut Sabri dan Susanti dalam (Pelasula et al., 2024), yaitu:

1. Sesuai dengan kebutuhan

Fasilitas kerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Fasilitas yang memadai berperan meningkatkan produktivitas dan optimalisasi kinerja pegawai.

3. Mudah dalam penggunaan

Fasilitas bersifat mudah dioperasikan, dipelihara, dan dirawat oleh karyawan.

4. Mempercepat proses kerja

Fasilitas yang memadai mampu mempercepat alur kerja karyawan.

5. Penempatan ditata dengan benar

Penataan fasilitas kerja yang efektif mencakup perencanaan ruang sesuai kebutuhan spesifik, ergonomi furnitur untuk postur sehat, serta keamanan dengan ruang gerak memadai dan peralatan aman.

2.1.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.1.3.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan (K3)

Menurut Kasmir (2019:266) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Keselamatan kerja merupakan kegiatan perlindungan yang dilakukan secara komprehensif terhadap karyawan. Fokus utamanya adalah upaya perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan pada karyawan saat mereka menjalankan tugas. Sementara itu, kesehatan kerja adalah usaha untuk mempertahankan kondisi kesehatan karyawan selama masa kerja. Hal ini bertujuan agar lingkungan kerja tidak menjadi pemicu timbulnya penyakit atau ketidaksehatan pada karyawan.

Menurut Sudirso (2023:103), keselamatan kerja memiliki kaitan dengan mesin, alat kerja, proses pengolahan, bahan yang digunakan, landasan, lingkungan,

serta standar operasional melakukan kerja. Untuk Kesehatan yang baik, dapat didefinisikan sebagai program perusahaan yang bertujuan agar pekerja mendapatkan fasilitas kesehatan yang baik, utamanya untuk mencegah adanya penyakit maupun gangguan kesehatan yang ditimbulkan akibat kegiatan dan lingkungan tempat bekerja.

Secara keseluruhan, K3 bertujuan untuk menjamin agar karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang aman, sehat, dan terlindungi dari risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja.

2.1.3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu usaha untuk memelihara kondisi fisik para karyawan agar bisa bekerja secara produktif. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Kasmir (2019:269-271) yaitu:

1. Menciptakan rasa aman bagi karyawan

Ketersediaan prosedur kerja karyawan yang jelas serta peralatan kerja yang jelas serta peralatan kerja yang memadai bertujuan untuk memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Dengan berkurangnya rasa was-was atau ketakutan, karyawan dapat bekerja dengan lebih serius dan fokus. Kondisi yang nyaman ini pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas kerja.

2. Melancarkan alur proses kerja

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berfungsi untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Ketika kondisi fisik dan mental karyawan terjamin, aktivitas kerja dapat berjalan secara normal tanpa hambatan.

Hal ini memastikan bahwa hasil kerja, waktu produksi, dan kualitas produk yang dihasilkan tetap optimal dan tidak terganggu.

3. Meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja

Melalui program ini, karyawan diharapkan memahami dan mematuhi aturan kerja yang ditetapkan. Kewajiban untuk mengikuti prosedur penggunaan peralatan kerja dengan baik akan menumbuhkan sikap waspada dan hati-hati dalam setiap aktivitas yang dilakukan

4. Kepatuhan terhadap aturan dan rambu kerja

Perusahaan wajib memasang rambu-rambu kerja di berbagai lokasi strategis agar mudah dilihat dan jelas. Keberadaan rambu ini berfungsi sebagai pengingat visual bagi karyawan untuk tetap mematuhi aturan dan standar keselamatan yang berlaku di tempat kerja.

5. Tidak mengganggu efisiensi proses kerja

Penggunaan peralatan keselamatan kerja tidak boleh menghambat atau mengganggu aktivitas operasional. Oleh karena itu, karyawan perlu diberikan sosialisasi dan pelatihan sebelum menggunakan peralatan tersebut. Selain itu, untuk peralatan atau kendaraan operasional tertentu, diperlukan sertifikasi kompetensi bagi operatornya, seperti kepemilikan Surat Izin Operator (SIO) yang sesuai dengan jenis alat yang dioperasikan

6. Efisiensi biaya perusahaan

Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk menekan biaya operasional perusahaan. Dengan meminimalkan kecelakaan kerja, perusahaan dapat mengurangi pengeluaran

untuk pengobatan serta kerugian akibat hilangnya waktu kerja karyawan, sehingga kerugian akibat kecelakaan kerja dapat ditekan seminimal mungkin

7. Menghindari tuntutan hukum atau sengketa

Jika terjadi insiden, perusahaan sering kali menjadi pihak yang disalahkan. Namun, dengan adanya program keselamatan yang jelas dan disepakati oleh karyawan, potensi tuntutan dapat diminimalkan. Karyawan yang telah mematuhi risiko dan aturan yang berlaku dianggap telah menyetujui tanggung jawabnya, sehingga hak dan kewajiban kedua belah pihak terlindungi.

Secara keseluruhan, terdapat kewajiban timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan berkewajiban menyusun program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik serta melakukan pengawasan secara berkala. Di sisi lain, karyawan berkewajiban mematuhi aturan dan menggunakan peralatan kerja dengan semestinya. Kepatuhan ini tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga mendukung kelancaran aktivitas perusahaan, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

2.1.3.3 Indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Indikator keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut (Munandar, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Pembiayaan kesehatan

Biaya yang harus ditanggung perusahaan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan kesehatan yang diperlukan oleh tenaga kerja.

2. Layanan kesehatan

Perusahaan berkewajiban memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada seluruh karyawan, baik berupa santunan kesehatan maupun keikutsertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

3. Perlengkapan

Peralatan kesehatan yang ditempatkan di sekitar area kerja karyawan.

4. Prosedur

Petunjuk atau langkah-langkah yang ditetapkan perusahaan mengenai cara penggunaan peralatan di lingkungan kerja.

5. Ruang Penyimpanan

Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menyimpan barang-barang milik karyawan sebelum memasuki area kerja.

6. Kelalaian

Kesalahan menjadi penyebab utama kecelakaan kerja yang menimpa karyawan, yang dapat mengakibatkan kematian serta kerugian.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2016:291) Kepuasan Kerja merupakan kumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik perasaan suka maupun tidak suka, yang muncul akibat interaksi antar karyawan dengan lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dilihat sebagai persepsi sikap mental, sekaligus hasil penilaian karyawan

terhadap pekerjaannya. Menurut Sinambela (2016:303), Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul dari upaya dirinya sendiri (internal) serta didukung oleh faktor-faktor dari luar dirinya (eksternal). Ia membawa serta sejumlah keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang bersatu membentuk harapan kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:117), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan yang dapat mendukung atau tidak mendukung diri pegawai, yang berkaitan erat dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi mereka. Perasaan yang terkait dengan pekerjaan mencakup berbagai aspek, antara lain gaji atau upah yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, serta kualitas pengawasan. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan diri pegawai meliputi usia, kondisi kesehatan, kemampuan, dan tingkat pendidikan.

Taamneh et al.,(2024), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencerminkan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini tercermin melalui moral kerja, disiplin, serta prestasi kerja yang dihasilkan. Dalam konsepnya, kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, antara lain kompensasi, hubungan dengan atasan, karakteristik pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, peluang perubahan status, serta rasa aman dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Karena kepuasan kerja dapat menentukan tingginya kinerja karyawan, tingkat kepuasan

kerja yang optimal diharapkan mampu meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari keempat definisi sumber tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis dan emosional yang mencerminkan sikap mental serta perasaan suka atau tidak suka, bahkan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan ini terbentuk melalui interaksi dinamis antara faktor internal, seperti kebutuhan, pengalaman, dan kemampuan pribadi, dengan faktor eksternal, meliputi lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kondisi organisasi.

2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat kepuasan kerja menurut Fiernaningsih et al., (2024:168-169) memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Terhadap kinerja kerja

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingginya produktivitas umumnya sejalan dengan tingkat kepuasan yang baik, terutama apabila imbalan yang diterima, baik ekstrinsik maupun intrinsik, sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang adil cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

2. Terhadap tingkat pergantian karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi berkaitan dengan rendahnya tingkat turnover. Karyawan yang puas cenderung bertahan dalam organisasi, sedangkan ketidakpuasan dapat memicu pencarian peluang kerja lain yang meningkatkan risiko *turnover*. Meskipun *turnover* rendah diinginkan karena dapat menekan

biaya pelatihan dan mencegah hilangnya pengetahuan internal, keputusan individu untuk tetap atau pindah juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Terhadap tingkat ketidakhadiran

Terdapat hubungan negatif yang lemah antara kepuasan kerja dan tingkat absensi. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi untuk hadir secara teratur. Meskipun faktor lain turut mempengaruhi ketidakhadiran, kepuasan kerja yang rendah dapat menjadi penyebab tingginya absensi.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut Zinal (2015:623) adalah sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan

Merujuk pada substansi tugas yang aktual yang dilakukan oleh karyawan, serta sejauh mana mereka memiliki kendali atau otonomi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. Supervisi.

Berkaitan dengan kualitas bimbingan, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh atasan langsung kepada bawahan dalam menjalankan tugas.

3. Organisasi dan manajemen

Mencakup kebijakan, prosedur, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pihak manajemen dalam mengelola dan mengoperasikan organisasi.

4. Kesempatan untuk maju.

Mengacu pada peluang yang tersedia bagi karyawan untuk berkembang, baik melalui promosi jabatan, kenaikan pangkat, maupun pengembangan kompetensi.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya.

Meliputi kompensasi dasar, tunjangan, serta insentif yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kerja yang telah diberikan.

6. Rekan kerja

Merujuk pada hubungan interpersonal dan dinamika sosial yang terjalin antara karyawan dengan sesama rekan kerja sejawat di lingkungan kerja.

7. Kondisi pekerjaan

Berkaitan dengan lingkungan fisik tempat bekerja, termasuk ketersediaan fasilitas, peralatan, serta tingkat keamanan dan kenyamanan tempat kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian sebelumnya mencakup ringkasan studi-studi yang memiliki keterkaitan dengan tema penelitian yang akan dilakukan, antara lain.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Ikhlas dkk, (2025). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Artha Mandala Pratama)	Variabel: Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja sebagai mediasi, Kinerja; Metode: kuantitatif Alat analisis: PLS-SEM	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	fasilitas kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. memediasi secara parsial	Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajeme n Bisnis, Vol. 4 No. 3 , e-ISSN: 2808-8980

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				hubungan fasilitas kerja dan kinerja karyawan.	
2.	Rindia dkk, (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton.	Variabel: Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Metode: Kuantitatif	Variabel: Kepuasan Kerja.	Fasilitas kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA , Vol. 3 No. 1. e-ISSN: 2962-0708
3.	Vernando (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel:K3, Kinerja Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Deskriptif	Variabel: Fasilitas kerja, Kepuasan kerja.	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK), Vol. 2 No. 2, e-ISSN: 2963-3087
4.	Sylvana (2024). Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Variabel: Keselamatan Kerja, Kinerja Metode: kuantitatif	Variabel: kesehatan kerja, fasilitas kerja, Kepuasan Kerja.	keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Vol 6 No. 4.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kabupaten Blitar				
5.	Budi Rohimah dkk (2023). Pengaruh Keselamatan-Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Pos Pemadam Kebakaran Unit Krian.	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja Metode: Kuantitatif Alat analisis: SEM-PLS	Variabel: Fasilitas kerja, Kepuasan kerja sebagai mediasi objek penelitian: petugas pemadam kebakaran	K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMA N), Vol. 2 No. 1. e-ISSN: 2963-766X
6.	Neka Yusinta Bella, (2024). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kota Waringin Timur	Variabel: Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja Metode: Kuantitatif	Variabel: fasilitas kerja, kepuasan kerja	K3 memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.	E-Jurnal Surplus (Jurnal Ilmu Manajemen Kewirausahaan), Vol.4 No.1, e-ISSN: 2808-3466
7.	Ayuningtyas & Dewi (2025). Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui	Variabel: Fasilitas Kerja, Kepuasan kerja sebagai mediasi, Kinerja metode: kuantitatif	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja, fasilitas	Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan, Vol. 4 No. 2 e-ISSN:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kepuasan Kerja di PT. Bali Coklat Junglegold Bali	Alat analisis: SEM-PLS		kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	2829-260X
8.	Wahyu Hidayat & kamsidik, (2026). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Metode: Kuantitatif.	Variabel: fasilitas kerja, kepuasan kerja.	K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, Vol. 4 No. 1 e-ISSN: 3025-7859
9.	Srirahayu Putri Maharani dkk (2025) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), Kinerja Metode: Kuantitatif Alat analisis: SEM-PLS	Variabel: Fasilitas kerja, Kepuasan kerja sebagai mediasi	K3 berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan Vol. 1 No. 2, e-ISSN: 3063-9387

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pada PT Mega Kargo Logistik				
10.	Wildatur Nurrahmah dkk (2024). Motivasi sebagai Mediasi antara K3 Lingkungan Kerja Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Metode: Kuantitatif Alat analisis: SEM-PLS	Variabel: Fasilitas kerja, Kepuasan kerja sebagai mediasi	K3 berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 17 No.1 e-ISSN: 2614-8870
11.	Verawati & Musoli (2026) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Borneo Persada Utama	Variabel: Kinerja, Kepuasan Kerja Metode; Kuantitatif	Variabel: Fasilitas kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	EKOMA:J urnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Vol. 5 No. 2 e-ISSN: 2828-5298
12.	Safitri & Maharani (2025) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transkom Integrasi Mandiri	Variabel: Fasilitas kerja, kepuasan kerja, kinerja Metode: Kuantitatif	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),.	Fasilitas kerja dan kepuasan kerja berkontribusi langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan	KAMPUS AKADE MIK PUBLISH ING Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, Vol. 3 No.12 e-ISSN: 3025-7859

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Tangerang Selatan				
13.	Yandi dkk (2023) Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat	Variabel: Fasilitas kerja, kinerja	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan kerja sebagai mediasi Metode; kualitatif	Fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah <i>Managem ent</i> Agribisnis JIMANG GIS, Vol. 4 No. 1, e-ISSN: 2776-1088
14.	Ken Satrio Utomo dkk (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PLN Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.	Variabel: kinerja, kepuasan kerja sebagai mediasi Metode: Kuantitatif Alat analisis: SEM-PLS	Variabel: Fasilitas kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, Vol. 6, No, 2, e-ISSN: 2714-8491
15.	Wulandari & Maharani (2024) Kepuasan Kerja Memediasi Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel: Fasilitas Kerja, kepuasan kerja sebagai mediasi, Kinerja Metode: Kuantitatif Alat analisis: SEM-PLS	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja. kepuasan kerja	PsyEcho JURNAL PSIKOLOGI, Vol. 1, No. 1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				berpengaruh positif terhadap kinerja, dan secara parsial memediasi fasilitas kerja dan kinerja	
16.	Berutu dkk (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Amalia Bontang	Variabel: Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja sebagai mediasi	Fasilitas Kerja pengaruh signifikan pada kepuasan kerja	<i>Economic Reviews Journal</i> Vol. 3, No. 2, e-ISSN: 2830-6449
17.	Rachmawati dkk (2024). <i>The Influence of Occupational Safety and Health (K3) on Employee Performance PT. Belawan Indah</i>	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Metode: Kuantitatif	Variabel: Fasilitas kerja, Kepuasan kerja.	K3 berpengaruh terhadap kinerja	Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen (JASMIE N), Vol 04 No. 03. e-ISSN: 2723-813X
18.	Angga Kurniawan, (2023) <i>Job Satisfaction and Employee Performance in Indonesia</i>	Variabel: Kepuasan kerja, kinerja Metode: kuantitatif	Variabel: Fasilitas kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Alat analisis: Path analysis	Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap	<i>Southeast Asian Journal of Management and Research</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				kinerja karyawan	
19.	Dian Cahya Ningsih dkk (2024) Pengaruh Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Artefak Arkindo (MK)	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Metode: Kuantitatif skala: likert	Variabel: Fasilitas kerja, Kepuasan kerja sebagai mediasi.	K3 secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTEC H), Vol. 4 No. 11, e-ISSN: 2774-5155
20	Chintia Yolanda Sari dkk (2023) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja	Variabel: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Metode: kuantitatif	Variabel: Fasilitas kerja, kepuasan kerja sebagai mediasi	K3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan e-ISSN: 2549-4864

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk organisasi publik seperti UPTD Pemadam Kebakaran Kabupaten Ciamis. Petugas pemadam kebakaran menjadi garda terdepan dalam memberikan layanan perlindungan kepada masyarakat, sehingga kualitas pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional mereka sangat berpengaruh terhadap kelancaran operasional. Kinerja petugas, yang tercermin dari kemampuan melaksanakan tugas sesuai standar baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, menjadi ukuran penting keberhasilan organisasi.

Dalam UPTD Pemadam Kebakaran Kabupaten Ciamis, salah satu indikator utama kinerja adalah waktu tanggap (*response time*), yaitu selang waktu sejak laporan kebakaran diterima sampai petugas tiba di lokasi dan melakukan penanganan. Secara nasional, ditetapkan bahwa *response time* tidak boleh melebihi 15 menit dalam peraturan dinas pemadam kebakaran. Namun, data capaian *response time* tahun 2019 sampai 2024 menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah kejadian yang melampaui batas tersebut, sehingga menunjukkan bahwa kinerja petugas belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan. Tingkat kinerja tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga oleh berbagai faktor situasional, salah satunya fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kerja.

Fasilitas kerja yang memadai tidak hanya membantu petugas dalam menyelesaikan tugasnya, tetapi juga berkontribusi pada tumbuhnya rasa puas dalam bekerja. Ketika petugas mendapatkan sarana dan prasarana yang layak, mereka merasa didukung dan dihargai oleh organisasi, sehingga perasaan nyaman dan puas dalam bekerja pun meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Berutu et al., (2024) yang membuktikan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, fasilitas kerja yang baik membuat karyawan lebih puas dengan pekerjaannya. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh Wulandari & Maharani (2024) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik fasilitas yang tersedia, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan petugas. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin baik kualitas, ketersediaan, dan

pemeliharaan fasilitas kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan petugas.

Petugas pemadam kebakaran bekerja di lingkungan dengan risiko tinggi, mulai dari paparan api, asap berbahaya, hingga ancaman kecelakaan fisik saat bertugas. Kondisi ini membuat penerapan K3 menjadi faktor yang sangat menentukan seberapa besar rasa aman dan nyaman yang dirasakan petugas dalam menjalankan tugasnya. Budi Rohimah et al., (2023) dalam penelitiannya pada petugas pemadam kebakaran menemukan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan penerapan K3 yang baik, petugas merasa terlindungi dan dihargai keselamatannya oleh organisasi, yang pada akhirnya mendorong terbentuknya kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan positif seorang petugas terhadap pekerjaannya. Ketika petugas merasa puas, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih berkomitmen, dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas. Dalam lingkungan pemadam kebakaran, hal ini sangat krusial karena kepuasan yang tinggi diharapkan mendorong petugas untuk lebih sigap dan disiplin dalam merespons kejadian kebakaran. Angga Kurniawan (2023) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dan Ken Satrio Utomo et al., (2024) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga peningkatan kepuasan kerja petugas secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu prasyarat agar petugas dapat bekerja secara efektif dan optimal. Petugas yang didukung dengan alat pemadam yang layak, kendaraan operasional yang siap pakai, dan perlengkapan lapangan yang lengkap akan lebih mampu melaksanakan tugasnya dengan cepat dan tepat. Penelitian Yandi et al., (2023) dan (Rindia et al., 2024) membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Safitri dan Maharani (2025) juga menemukan bahwa fasilitas kerja berkontribusi langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kelayakan fasilitas kerja menjadi penentu seberapa baik petugas dapat memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.

Penerapan K3 yang optimal dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, yang pada gilirannya memungkinkan petugas untuk bekerja dengan lebih fokus dan tenang tanpa dibayang-bayangi kekhawatiran akan kecelakaan. (Vernando, 2023) membuktikan bahwa K3 berpengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pelaksanaan program K3, maka kinerja pun semakin meningkat. Beberapa penelitian menunjukkan temuan yang serupa, yang membuktikan bahwa K3 memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadikan penerapan K3 sebagai faktor strategis yang tidak dapat diabaikan (Neka Yusinta Bella, 2024; Sylvana, 2024; Hidayat & Kamsidik, 2026; Putri Maharani et al., 2025; Wildatur Nurrahmah et al., 2024; Rachmawati et al., 2024, (Ningsih et al., 2024); Chintia et al., 2023).

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung. Fasilitas kerja yang baik terlebih dahulu membangun rasa puas dalam diri petugas,

dan kepuasan itulah yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja bertindak sebagai jembatan antara fasilitas kerja dan kinerja. Hal ini terbukti dalam penelitian Ikhlas et al., (2025) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Wulandari dan Maharani, (2024) serta Ayuningtyas dan Dewi (2025) yang secara konsisten membuktikan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan fasilitas kerja terhadap kinerja, sehingga peningkatan fasilitas kerja yang tidak disertai kepuasan kerja tidak akan memberikan dampak optimal bagi kinerja petugas.

Sebagaimana halnya fasilitas kerja, pengaruh K3 terhadap kinerja juga dapat berjalan melalui mekanisme kepuasan kerja. Penerapan K3 yang baik akan menumbuhkan rasa aman dan nyaman bagi petugas, yang selanjutnya meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan itulah yang pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih tinggi. Budi Rohimah et al., (2023) dalam penelitiannya pada pos pemadam kebakaran membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara K3 dan kinerja pegawai. Verawati dan Musoli (2026) juga memperkuat temuan ini dengan membuktikan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara variabel kondisi kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja petugas pemadam kebakaran Kabupaten Ciamis perlu memperhatikan kepuasan kerja sebagai jalur penghubung yang krusial.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari teori kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H1: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran ciamis
- H2: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran kabupaten ciamis.
- H3: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran kabupaten ciamis.
- H4: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran kabupaten ciamis
- H5: kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran kabupaten ciamis.
- H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran kabupaten ciamis.
- H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran kabupaten ciamis.