

PENGARUH K3 DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI SUKU DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT

Yenita Yamikani Purba¹, Dedy Syahyuni²

Universitas Bina Sarana Informatika¹

Universitas Bina Sarana Informatika²

*Email korespondensi: yenitapurba27@gmail.com

Abstract *This study aims to analyze the effect of occupational safety and health (OHS) and the work environment on employee job satisfaction at the Fire and Rescue Service Sub-Departement West Jakarta Administrative City. The population of this study were employees of the Fire and Rescue Service Sub-Departement West Jakarta Administrative City consisting of 60 firefighter, the sample determination was taken using a saturated sample. This study uses primary data with data collection techniques through questionnaires distributed to firefighter of the Fire and Rescue Service Sub-Departement West Jakarta Administrative City. This study uses a quantitative approach method and the collected data is processed using SPSS 25 software. The results showed that occupational safety and health (OHS) partially had a positive and significant effect on job satisfaction with a Sig value. $0.000 < \text{probability } 0.05$ and t_{count} value $4.318 > t_{\text{table}} 2.002$, the work environment partially has a positive and significant effect on job satisfaction with a Significance value of $0.044 < \text{probability } 0.05$ and t_{count} value $2.063 > t_{\text{table}} 2.002$. And occupational safety and health (OHS) and the work environment together (simultaneously) have a significant effect on job satisfaction as evidenced by the f_{count} value of $42.939 > f_{\text{tabel}} 3.159$, then the Sig value. $0.000 < \text{probability } 0.05$. The coefficient of determination (R^2) in this study is 60.1%, this means that the research model can explain 60.1% of employee job satisfaction, while 39.9% is explained by other variables or factors not included in this study.*

Keywords: job satisfaction; work environment; occupational safety and health (OHS)

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan industrialisasi yang semakin pesat, masalah sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu fokus utama dalam pengembangan organisasi (Shabrina et al., 2024). Kepuasan kerja para karyawan merupakan salah satu elemen penting yang berpengaruh terhadap kinerja dan kesuksesan suatu organisasi. Organisasi yang berhasil menciptakan suasana kerja yang mendukung kepuasan karyawan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Di sisi lain, ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, serta tingginya angka perputaran karyawan.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, di antaranya adalah faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, tingkat kepuasan kerja karyawan di sektor publik masih tergolong rendah, dengan hanya 55% karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka (BPS Jakarta, 2022). Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap K3 dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat, yang merupakan instansi yang memiliki peran vital dalam menjaga keamanan dan keselamatan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, petugas Gulkarmat seringkali dihadapkan pada situasi berisiko tinggi yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka. Berdasarkan penelitian oleh (Muhamad Riki Pratama, 2023) pemenuhan implementasi standar keselamatan kerja pada Kantor Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan provinsi DKI Jakarta masih kurang baik dimana

24 poin (57,1%) dari 43 poin yang diperiksa, sedangkan menurut permenaker standar penerapan keselamatan kerja adalah 60% agar keselamatan kerja karyawan terjamin.

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan, terutama di sektor yang berisiko tinggi seperti Suku Dinas Gulkarmat. Penelitian ini akan dilakukan dengan menganalisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diharapkan dapat diambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pencegahan terjadinya kecelakaan dan penyakit dalam bekerja selalu terhubung dengan penerapan kesehatan keselamatan kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan konsep yang sangat penting dalam dunia kerja. Menurut American Society of safety and Engineering (ASSE) K3 diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja (Yulianus, 2021). Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan APD, perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi. Dalam pelaksanaannya K3 adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan dan PAK yang pada akhirnya dapat meningkatkan sistem dan produktivitas kerja (Yusuf, 2024).

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Yulianus, 2021), ada beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu:

- a. Fisiologis Fisikal
 1. Pemahaman penggunaan peralatan keselamatan
 2. Kelengkapan alat pelindung diri (APD)
 3. Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan
 4. Kejelasan petunjuk penggunaan peralatan keselamatan
- b. Psikologis Pekerja
 1. Perhatian perusahaan terhadap kesehatan
 2. Kelengkapan fasilitas kesehatan
 3. Prosedur pelayanan kesehatan
 4. Jam kerja
 5. Beban kerja
 6. Asuransi kesehatan
 7. Sarana kesehatan
 8. Kondisi fisik mental karyawan

Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti:

- 1) Lingkungan yang berkaitan langsung dengan karyawan seperti area kerja, kursi, meja dan lain-lain.

- 2) Lingkungan perantara atau umum yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya. (Purnama et al., 2020)

Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang menciptakan suasana kerja yang positif, dengan hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja bukan hanya sekadar mencari nafkah, tetapi juga merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mencapai kepuasan. (Handayani & Fauzan, 2022)

Indikator Lingkungan Kerja

Berikut adalah indikator lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Mangkunegara dalam (Putra & Aprianti, 2020), yaitu :

- a. Kerjasama, setiap pegawai berinteraksi dan bekerja sama dalam berbagai kondisi yang ada di lingkungan kerja.
- b. Ketersediaan sarana kerja, setiap kantor perlu menyediakan sarana dan prasarana yang nyaman dan diperhatikan dengan baik agar memberikan dampak positif bagi semangat kerja pegawai.
- c. Suasana Kerja, hubungan kerja yang terjalin dalam organisasi meliputi interaksi antara pegawai dengan pegawai lainnya serta antara pegawai dengan atasan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis yang ada. Penelitian mengenai kepuasan kerja bisa dilihat dari tiga arah (Syahyuni, 2019), yaitu:

- a. Menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja dan kondisi yang mempengaruhinya. Upaya ini dapat menciptakan keadaan tertentu agar karyawan merasa lebih bersemangat dan bahagia dalam bekerja.
- b. Menganalisis dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan perilaku individu, khususnya dalam hal produktivitas, absensi, kecelakaan kerja, pergerakan tenaga kerja, dan lain-lain.
- c. Mengembangkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

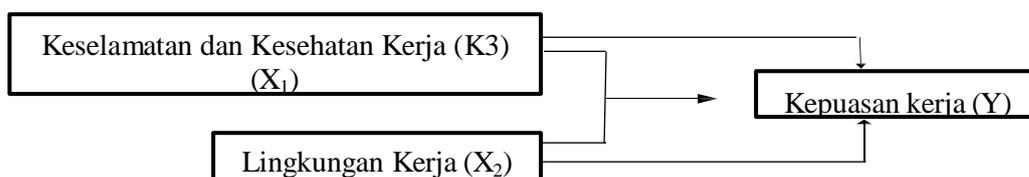
Teori-teori tentang kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Syahyuni, 2019) adalah sebagai berikut :

- a. Teori Keseimbangan atau *equity theory*, teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Adam Smith. Prinsip utamanya adalah bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang tergantung pada adanya keseimbangan dalam situasi yang dialaminya, yang diperoleh melalui perbandingan dengan orang lain yang sekelas, baik di kantor maupun di luar.
- b. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*, diperkenalkan oleh Porter, teori ini mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan. Jika kepuasan yang diperoleh melebihi yang diharapkan, maka individu akan merasa lebih puas, sehingga terdapat *discrepancy* positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara harapan dan pencapaian.
- c. Teori Pemenuhan Kebutuhan atau *Need Fulfilment Theory*, teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja tergantung pada apakah kebutuhan karyawan terpenuhi atau tidak.
- d. Teori Pandangan Kelompok atau (*Social Reference Theory*), teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan, tetapi juga pada pandangan dan opini kelompok yang dianggap sebagai acuan oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerja mereka sesuai dengan harapan kelompok acuan.

- e. Teori Dua Faktor oleh Herzberg, teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuan. Dua faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor motivasi.
- f. Teori Pengharapan atau *Expectancy Theory*, diperkenalkan oleh Victor H. Vroom dan diperluas oleh Porter dan Lawler, teori ini menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil dari keinginan seseorang terhadap sesuatu dan penilaian mereka terhadap kemungkinan tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapainya.

Kerangka Berpikir

Menurut (Waruwu et al., 2023) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel (independen dan dependen) yang akan diteliti. Berdasarkan kajian teori dan pembahasan diatas, maka peneliti menentukan konsep kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber:

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah dalam suatu penelitian kuantitatif. Masalah tersebut masih bersifat praduga seorang peneliti yang perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Waruwu et al., 2023). Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini,

- H1 **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat**
- Ho Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat
- Ha Adanya pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat
- H2 **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat**
- Ho Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat
- Ha Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat
- H3 **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat**
- Ho Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Di

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat

Ha Adanya pengaruh positif dan signifikan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Administrasi Jakarta Barat

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik. Metode kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Adm. Jakarta Barat. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan instrumen pengumpulan data yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel. Populasi pada penelitian ini yaitu petugas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan (Gulkarmat) Kota Adm. Jakarta Barat yang berjumlah 60 pegawai. Sampel terdiri atas bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh.

Pengumpulan informasi secara metodis dari berbagai sumber, termasuk wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, merupakan bagian dari analisis data (Sugiyono, 2020). Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data akan dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, dan uji koefisien korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam upaya memperoleh pemahaman mengenai responden yang menjadi subjek penelitian ini, peneliti melakukan pengelompokan responden berdasarkan kategori jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, serta lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, persentase karyawan laki-laki mencapai 100% dengan jumlah total 60 orang. Berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang sebesar 45% berada pada usia 20-40 tahun, sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 53,3% berusia 41-55 tahun, dan ada 1 orang dengan presentase sebesar 1,7% berusia >55 tahun. Persentase tertinggi adalah karyawan yang berusia rentang 41-55 tahun dengan persentase sebesar 53,3%. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang memiliki pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 35 orang dengan persentase sebesar 58,3%. Kemudian responden yang menajajaki pendidikan D3 berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 3,3%. Sedangkan yang mengenyam pendidikan S1 berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar 38,3%. Persentase tertinggi sebesar 58,3% yaitu yang memiliki pendidikan SMA/ sederajat. Berdasarkan status pernikahan, yakni sebanyak 55 orang dengan persentase sebesar 91,7%. Responden yang belum menikah hanya sejumlah 5 orang dengan persentase sebesar 8,3%. Serta berdasarkan lama waktu bekerja yang sudah bekerja selama 1-5 tahun menunjukkan angka 4 orang karyawan dengan persentase sebesar 4,7%, kemudian karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun menunjukkan angka 21 orang karyawan dengan persentase sebesar 35%. Sedangkan karyawan yang bekerja >10 tahun menunjukkan angka 35 orang dengan persentase sebesar 58,3%. Hal ini menandakan karyawan yang memiliki masa kerja cukup lama dan memiliki pengalaman bekerja berada pada rentang masa kerja >10 tahun.

Hasil Uji Kualitas Data

Perhitungan untuk uji validitas dilakukan dengan metode korelasi product moment, yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan uji validitas ini. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254), maka instrument atau pernyataan dalam kuesioner valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,254), maka instrument atau pernyataan dalam kuesioner tidak valid.

Hasil uji validitas dari 31 pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah responden 60 orang dan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 0,254, sehingga nilai r_{hitung} yang didapat jika lebih dari 0,254 maka dianggap valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten alat ukur dalam suatu penelitian. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel, dengan kriteria jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel, dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.

Tabel 1. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	0.963	14	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.985	7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.959	10	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih dari 0,05. Hasil pengujian dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan signifikansi 0,090 (Exact Sig. (2-tailed)) $> 0,05$, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Glejser dapat digunakan untuk menentukan adanya heteroskedastisitas. Keputusan berdasarkan uji ini menyatakan bahwa jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas; sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, terdapat indikasi adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas bahwa nilai signifikansi dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) adalah $0,098 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah $0,857 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data homoskedastisitas, dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

Pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah 2,299, dan menunjukkan bahwa nilai *Tolerance Value* 0,435 dari kedua variabel tersebut memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Hipotesis

Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan 5% ($\alpha=0,05$). Jika nilai sig. $<0,05$ berkesimpulan ada pengaruh secara signifikan dan sebaliknya, jika nilai sig. $>0,05$ berkesimpulan tidak ada pengaruh secara signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	6,591	3,653		1,804	0,076
K3	0,435	0,101	0,555	4,318	0,000
Lingkungan Kerja	0,322	0,156	0,265	2,063	0,044

a. Dependen Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Uji t pertama dilakukan pada variabel X1 untuk mengetahui apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan output perhitungan pada tabel IV.17, diketahui nilai Sig. variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) adalah sebesar 0,000, dan nilai t_{hitung} 4,318. Karena nilai Sig. $0,000 < probabilitas 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4,318 > t_{tabel} 2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₀ ditolak dan H_a diterima**, yang artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Uji t kedua dilakukan pada variabel X2 untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan output perhitungan pada tabel IV.17, diketahui nilai Sig. variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,044, dan nilai t_{hitung} 2,063. Karena nilai Sig. $0,044 < probabilitas 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,063 > t_{tabel} 2,002$, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₀ ditolak dan H_a diterima**, yang artinya variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Hasil uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui proporsi pengaruh variabel independen yang ada baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Apabila R^2 rendah, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah. Namun sebaliknya, apabila nilainya mendekati angka 1 (satu) berarti variabel independen berpengaruh sangat kuat terhadap variabel dependen. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,601 menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan lingkungan kerja (X2) mampu menjelaskan 60,1% variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti pengaruh kedua variabel tersebut tergolong memiliki tingkat hubungan yang kuat. Sisanya, 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t (parsial), H_0 pada hipotesis pertama (H_1) ditolak H_a diterima dengan nilai Signifikansi $0,000 < probabilitas 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4,318 > t_{tabel} 2,002$. Hal tersebut membuktikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu elemen yang terbukti berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja para karyawan di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan. Jika standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang disediakan oleh perusahaan tidak memadai dan kurang memenuhi syarat, hal tersebut dapat mengakibatkan turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila K3 yang dirasakan oleh karyawan dianggap memadai dan sesuai, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan mengalami peningkatan.

Hal tersebut senada dengan pendapat (Pragiwani et al., 2023) yang mengatakan “kurang terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dari karyawan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang kurang aman dapat meningkatkan resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja”

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t (parsial), H_0 pada hipotesis kedua (H_2) ditolak H_a diterima dengan nilai Signifikansi $0,044 < \text{probabilitas } 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 2,063 > t_{\text{tabel}} 2,002$. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.

Ketika seorang karyawan merasakan lingkungan kerja di perusahaan buruk dan tidak nyaman, maka dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan rendah atau menurun. Begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut senada dengan pendapat (Winarsih et al., 2020), “lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya, jika lingkungan kerja sangat menyenangkan maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatkan hasil kerja pada diri pegawai tersebut.”

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda H_0 pada hipotesis ketiga (H_3) juga ditolak dan H_a diterima. Jika dilihat nilai $f_{\text{hitung}} 42,939 > f_{\text{tabel}} 3,159$, kemudian nilai Sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ sehingga membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,601 atau 60,1%. Hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 60,1%. Sisanya 39,9% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

Informasi yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Pragiwani et al., (2023), Efrata, D., & Widiyanto, G. (2024), Syahyuni, D. (2019) menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

Implikasi dari penelitian ini adalah agar perusahaan lebih memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, perlu dicatat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena masih ada banyak faktor lain yang

juga berkontribusi. Meskipun demikian, penelitian ini telah berhasil membuktikan secara empiris bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melakukan penelitian ini, peneliti mengetahui beberapa keterbatasan yang lebih diperhatikannya. Beberapa keterbatasan penelitian ini yaitu, jumlah responden yang hanya 60 orang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan objek keadaan yang sebenarnya, mengingat luasnya cakupan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jakarta Barat yang memiliki beberapa sektor wilayahnya. Masa penelitian yang sangat singkat, menyebabkan peneliti kesulitan mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk penelitian. Dengan demikian, penyebaran kuesioner hanya dapat dilakukan secara online dalam bentuk Google Form. Dan adanya keterbatasan kemampuan peneliti, dimana penelitian ini memerlukan ketelitian dan kesabaran dalam melakukan perhitungan dan mengolah data penelitian.

KESIMPULAN

Dari hasil perhitungan data yang didasari dari hasil sebar kuesioner dari responden sejumlah 60 orang dengan tingkat signifikansi 5% maka didapatkan hasil bahwa, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat.

Berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diupayakan untuk lebih menjalankan seminar kesehatan dan pemeriksaan kesehatan secara berkala bagi petugas sehingga dapat memberikan wawasan mengenai risiko dan langkah pencegahan di lingkungan kerja, serta dapat menambah rasa percaya diri dan keamanan saat menjalankan tugas. Dengan adanya perhatian dari manajemen melalui program kesehatan yang terencana dengan baik, petugas akan merasa dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas serta menciptakan suasana kerja yang positif. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: pengembangan karir, promosi, budaya organisasi, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS Jakarta, P. D. K. I. (2022). *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta Agustus 2022*.
- Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on the Performance of Pizza Hut Delivery Employees, Karawang, West Java. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(4), 1721–1738. <https://journal.yp3a.org/index.php/mudima/index>
- Muhamad Riki Pratama, A. A. (2023). *View of Analisis Implementasi Standar K3 Perkantoran berdasarkan Permenkes No 48 Tahun 2016 di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022.pdf*.
- Pragiwani, M., Alexandri, B., Maliki, F., & Muajalah, M. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi*. <https://doi.org/10.56244/jimia.v17i1.692>
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

- Yenita Yamikani Purba & Dedy Syahyuni. *Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat*
Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Shabrina, F. N., Rohmah, I. A., Ningseh, N. K., Aditya, R., Febriyanto, E., & Setianigrum, N. (2024). Volume 2 ; Nomor 10. *Oktober*, 64–69. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.953>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu* (Issue Maret).
- Syahyuni, D. (2019). Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Perspektif*, 17 no. 2(2), 170. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/6455>
- Waruwu, M., Pendidikan, M. A., Kristen, U., & Wacana, S. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. 7, 2896–2910.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181–191. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v2i2.5272>
- Yulianus, D. I. (2021). *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi*.
- Yusuf, M. S. S. H. (2024). PENERAPAN K3 PADA PD. SINAR MURNI (PABRIK TEH) DESA SIMPANG WANAYASA. *ABDIMA JURNAL PENGABDIAN MAHASISWA*, 3(1), 749-754., 3(1), 749–754.