E-ISSN: 3025-0994
Halaman 8212-8223
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara

Vio Gibran Rasinan[1], Mira La'bi Bandhaso[2], Kordiana Sambara'[3]

[1, 2, 3] Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus
e-mail: rasinanvio4@gmail.com[1], mirabandhaso115@gmail.com[2], ksambara86@gmail.com[3]

Abstrak

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada organisasi dengan tingkat risiko kerja tinggi seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh K3 terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 23 pegawai yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dari populasi sebanyak 30 pegawai. Pengumpulan data didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 22 melalui uji korelasi Spearman Rank, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 memiliki hubungan positif dan sangat kuat dengan kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi Spearman sebesar 0,860 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,810 menunjukkan bahwa 81,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh K3, sedangkan 19,0% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Uji t menghasilkan nilai t hitung 9,453, lebih besar daripada t tabel 2,080, dengan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik dapat meningkatkan rasa aman, kenyamanan, disiplin, dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, instansi perlu memperkuat kepatuhan terhadap prosedur kerja, penggunaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan berkala, serta pengawasan standar keselamatan untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Pegawai, Keselamatan Kerja, Pemadam Kebakaran, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

Occupational Health and Safety (OHS) is an important aspect of human resource management, particularly in organizations with high occupational risks such as fire and rescue services. This study aims to analyze the effect of OHS on employee performance at the North Toraja Regency Fire and Rescue Agency. A quantitative approach was employed using

primary data collected through questionnaires distributed to 23 employees selected by simple random sampling from a population of 30 employees. Data collection was also supported by observation, interviews, and documentation. The data were analyzed using IBM SPSS Statistics 22 through Spearman Rank correlation, coefficient of determination, and t-test. The results show that OHS has a positive and very strong relationship with employee performance, indicated by a Spearman correlation coefficient of 0.860 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.810 indicates that 81.0% of the variation in employee performance can be explained by OHS, while the remaining 19.0% is influenced by factors outside the study. The t-test produced a calculated t-value of 9.453, which exceeded the t-table value of 2.080, with a significance value of 0.000; therefore, the research hypothesis was accepted. These findings indicate that effective OHS implementation can improve employees' sense of safety, comfort, discipline, and motivation in performing their duties. Accordingly, the agency should strengthen compliance with work procedures, the use of personal protective equipment, regular safety training, and supervision of safety standards to support sustainable improvements in employee performance.

Keywords: Occupational Health And Safety (OHS), Employee Performance, Workplace Safety, Firefighting, Human Resource Management.

LATAR BELAKANG

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan upaya melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Penerapan K3 tidak hanya berorientasi pada pemenuhan ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga menjadi strategi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Organisasi yang mampu menerapkan sistem K3 secara efektif cenderung memiliki tingkat kecelakaan kerja yang lebih rendah, meningkatkan kenyamanan kerja pegawai, serta mendorong terciptanya produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, K3 menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai, terutama pada instansi yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang banyak mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Lingkungan kerja yang aman mampu memberikan rasa nyaman, mengurangi kecemasan terhadap risiko kecelakaan, serta meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik implementasi program K3, semakin besar peluang organisasi memperoleh kinerja pegawai yang optimal (Agni, 2024) (Oktaviawati & Barima, 2026).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian (Oktaviawati dan Barima, 2026) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan karena mampu meningkatkan rasa aman, kenyamanan, dan fokus dalam bekerja. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian (Putri et al., 2021) yang menyatakan bahwa penerapan sistem keselamatan kerja mampu meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian (Agni, 2024) menjelaskan bahwa implementasi K3 yang konsisten dapat menekan angka kecelakaan kerja, meningkatkan disiplin, dan mendorong produktivitas organisasi. Hasil penelitian (Erika dan Cholia, 2024) juga menegaskan bahwa budaya keselamatan kerja yang kuat akan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap prosedur keselamatan sehingga risiko kecelakaan dapat diminimalkan.

Urgensi penelitian mengenai K3 semakin meningkat seiring tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia. Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kasus kecelakaan kerja masih mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan didominasi oleh sektor pekerjaan yang memiliki risiko tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan K3 masih menjadi tantangan bagi berbagai organisasi, baik sektor swasta maupun instansi pemerintah. Oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk memperkuat sistem keselamatan kerja melalui penyediaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan, penerapan standar operasional prosedur, serta pembentukan budaya keselamatan kerja agar mampu meminimalkan risiko kecelakaan sekaligus meningkatkan produktivitas pegawai.

Salah satu instansi yang memiliki risiko kerja tinggi adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara. Pegawai pada instansi ini dituntut bekerja dalam situasi yang penuh risiko, seperti penanggulangan kebakaran, penyelamatan korban bencana, penanganan kecelakaan, serta berbagai kondisi darurat lainnya. Karakteristik pekerjaan tersebut menyebabkan pegawai berhadapan langsung dengan ancaman cedera, paparan asap, suhu tinggi, maupun bahaya lainnya. Oleh karena itu, penerapan K3 menjadi kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan tugas operasional. Program keselamatan kerja yang dilaksanakan secara konsisten diharapkan mampu memberikan perlindungan kepada pegawai sehingga mereka dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya pengaruh positif K3 terhadap kinerja pegawai, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor industri manufaktur, perusahaan jasa, maupun organisasi bisnis. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh K3 terhadap kinerja pegawai pada instansi pemadam kebakaran masih relatif terbatas, khususnya pada pemerintah daerah di Sulawesi Selatan. Padahal karakteristik pekerjaan pemadam kebakaran memiliki tingkat risiko yang berbeda dibandingkan sektor lainnya sehingga memungkinkan munculnya kondisi empiris yang berbeda. Kesenjangan penelitian tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang lebih spesifik pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara.

Penelitian ini memiliki urgensi karena dapat memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja memengaruhi kinerja pegawai pada instansi yang memiliki risiko kerja tinggi. Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan K3 yang lebih efektif, meningkatkan perlindungan terhadap pegawai, mengurangi risiko kecelakaan kerja, serta mendorong peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain memberikan manfaat praktis, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia,

khususnya mengenai implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada organisasi sektor publik.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh penerapan K3 terhadap kinerja pegawai serta memberikan rekomendasi bagi instansi dalam meningkatkan efektivitas program keselamatan kerja sebagai upaya mendukung peningkatan kinerja organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data yang diperoleh secara empiris. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik sehingga hasil penelitian dapat dijelaskan secara terukur dan dapat diuji tingkat signifikansinya. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivisme dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai.

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara, Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik organisasi yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi sehingga implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi aspek yang sangat penting dalam menunjang efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, instansi tersebut memiliki tanggung jawab dalam pelayanan publik yang menuntut kesiapsiagaan, keselamatan personel, serta kualitas kinerja yang tinggi. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu pada Juni hingga Juli 2026, mulai dari tahap penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 30 orang, terdiri atas pegawai tetap maupun tenaga honorer yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan tugas operasional maupun administrasi. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2023). Mengingat jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian.

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 23 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling melalui metode simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi responden penelitian (Sugiyono, 2023). Teknik ini dipilih karena populasi penelitian bersifat homogen dan jumlah anggota

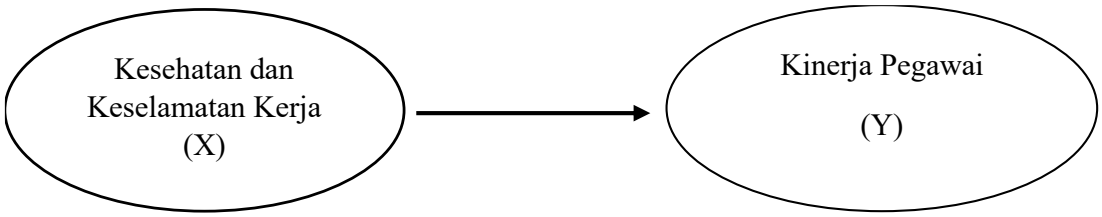
populasi relatif terbatas sehingga pemilihan responden secara acak dianggap mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang telah dikembangkan dari teori dan hasil penelitian terdahulu. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diukur melalui indikator keamanan lingkungan kerja, penggunaan peralatan kerja, kondisi fisik pegawai, penerapan prosedur keselamatan, serta kondisi lingkungan kerja. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kreativitas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Pengukuran jawaban responden menggunakan Skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 untuk sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk sangat setuju. Menurut Sekaran dan Bougie (2020), Skala Likert merupakan salah satu teknik pengukuran sikap yang paling banyak digunakan dalam penelitian sosial karena mampu menggambarkan persepsi responden secara kuantitatif. Data sekunder diperoleh melalui dokumen instansi, laporan resmi, buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta berbagai publikasi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran apabila instrumen digunakan secara berulang pada kondisi yang relatif sama (Ghozali, 2021). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan lebih besar daripada nilai r tabel dan memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selanjutnya, instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Kerangka berpikir penelitian dibangun berdasarkan teori bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu faktor lingkungan kerja yang mampu meningkatkan rasa aman, kenyamanan, motivasi, dan semangat kerja pegawai. Kondisi tersebut akan berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Semakin baik implementasi K3 dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mampu dicapai oleh pegawai. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: Konsepsi pribadi penulis, 2026

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah H1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara, sedangkan hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 22. Analisis diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban responden terhadap setiap indikator penelitian. Selanjutnya dilakukan uji Korelasi Spearman Rank untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pegawai. Analisis ini dipilih karena data penelitian berasal dari pengukuran menggunakan skala Likert yang bersifat ordinal sehingga lebih sesuai dianalisis menggunakan korelasi nonparametrik (Ghozali, 2021). Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, yang menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai profil pegawai yang menjadi sampel penelitian. Penelitian ini melibatkan 23 pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	91,3
	Perempuan	2	8,7
Usia	18–23 tahun	2	8,7
	24–29 tahun	3	13,0
	30–35 tahun	8	34,8

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
	36–40 tahun	6	26,1
	>40 tahun	4	17,4
Pendidikan	SMA/SMK	13	56,5
	Diploma	2	8,7
	Sarjana	8	34,8

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang (91,3%), sedangkan responden perempuan berjumlah 2 orang (8,7%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan pada Dinas Pemadam Kebakaran masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki mengingat karakteristik pekerjaan yang membutuhkan kesiapan fisik, mobilitas tinggi, serta kemampuan menghadapi kondisi darurat.

Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada kelompok umur 30–35 tahun sebanyak 34,8%, diikuti kelompok usia 36–40 tahun sebesar 26,1%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif sehingga memiliki pengalaman dan kemampuan kerja yang relatif baik dalam menjalankan tugas operasional.

Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 56,5%, sedangkan lulusan Sarjana sebesar 34,8% dan Diploma sebesar 8,7%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan pegawai telah memenuhi kebutuhan organisasi, terutama untuk mendukung pelaksanaan tugas teknis maupun administrasi.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan persepsi responden terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kinerja Pegawai.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban Setuju dan Sangat Setuju pada seluruh indikator variabel K3. Persentase tertinggi terdapat pada indikator kepatuhan terhadap aturan keselamatan kerja, di mana 52,2% responden menyatakan sangat setuju dan 30,4% menyatakan setuju. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa implementasi K3 pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara telah diterapkan dengan baik.

Pada variabel kinerja pegawai, sebagian besar responden juga memberikan jawaban positif. Indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target memperoleh persentase jawaban sangat setuju sebesar 39,1% dan setuju sebesar 34,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kinerja yang relatif tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Uji Korelasi Spearman Rank

Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pegawai dianalisis menggunakan uji Korelasi Spearman Rank karena data penelitian berskala ordinal.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Spearman Rank

Variabel	Koefisien Korelasi (rs)	Sig. (2-tailed)	Interpretasi
K3 → Kinerja Pegawai	**0,860**	**0,000**	Sangat kuat

Sumber: Output SPSS 22, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Spearman sebesar 0,860 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Nilai tersebut berada pada kategori sangat kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, semakin baik penerapan K3 maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel K3 terhadap variasi kinerja pegawai.

$$KD = R^2 \times 100\%$$
$$KD = 0{,}810 \times 100\% = 81{,}0\%$$

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,900	**0,810**	0,801

Sumber: Output SPSS 22, 2026

Nilai R Square sebesar 0,810 menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mampu menjelaskan 81,0% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, sebesar 19,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kompensasi.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
K3 → Kinerja Pegawai	**9,453**	**2,080**	**0,000**	H_1 diterima

Sumber: Output SPSS 22, 2026

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 9,453, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,080, dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Oleh karena itu, hipotesis penelitian diterima, yang berarti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas penerapan K3 akan diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, tersedianya alat pelindung diri, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta pelaksanaan pelatihan keselamatan secara berkelanjutan mampu meningkatkan rasa aman pegawai dalam menjalankan tugas yang memiliki tingkat risiko tinggi. Ketika pegawai merasa terlindungi dari berbagai potensi bahaya kerja, mereka akan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat meningkat.

Hasil tersebut sejalan dengan teori Human Resource Management yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Menurut Ghozali (2021), lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kenyamanan psikologis sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. Selain itu, teori Safety Climate menjelaskan bahwa persepsi pegawai terhadap komitmen organisasi dalam menjaga keselamatan kerja akan membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Oktaviawati dan Barima (2026) yang membuktikan bahwa implementasi K3 memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Agus et al. (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak langsung pada produktivitas pegawai. Demikian pula penelitian Putri et al. (2021) menemukan bahwa organisasi yang menerapkan sistem keselamatan kerja secara konsisten mampu meningkatkan kualitas hasil kerja melalui penurunan risiko kecelakaan dan peningkatan kenyamanan kerja.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki novelty dibandingkan penelitian sebelumnya. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor manufaktur, perusahaan swasta, maupun organisasi jasa dengan tingkat risiko kerja yang relatif berbeda. Penelitian ini secara khusus dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara, yaitu organisasi sektor publik yang memiliki tingkat risiko operasional sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh K3 terhadap kinerja memiliki kontribusi yang sangat besar dengan nilai R^2 sebesar 81,0%, sehingga memperkuat argumentasi bahwa pada organisasi berisiko tinggi, efektivitas penerapan K3 menjadi faktor dominan yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai.

Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya peningkatan kualitas implementasi K3 melalui penyediaan alat pelindung diri yang memenuhi standar, pelaksanaan pelatihan keselamatan secara berkala, evaluasi terhadap standar operasional prosedur, serta penguatan budaya keselamatan kerja di lingkungan organisasi. Kebijakan tersebut diharapkan mampu menekan risiko kecelakaan kerja sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara.

Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini juga memperkaya literatur mengenai implementasi K3 pada organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengembangkan model hubungan antara K3 dengan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun budaya keselamatan kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan dasar bagi pengambilan kebijakan dalam pengelolaan keselamatan kerja di instansi pelayanan publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik penerapan program K3, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini menjawab tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh K3 terhadap kinerja pegawai pada instansi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi.

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa hipotesis penelitian (H_1) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi K3 tidak hanya berfungsi sebagai upaya perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, tetapi juga menjadi faktor strategis yang mampu meningkatkan rasa aman, kenyamanan, disiplin, motivasi, dan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, penerapan K3 yang optimal berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Toraja Utara.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam pembentukan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi. Sementara itu, secara praktis, temuan penelitian memberikan implikasi bahwa instansi perlu terus memperkuat implementasi program K3 melalui penyediaan alat pelindung diri yang sesuai standar, peningkatan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, pelaksanaan pelatihan secara berkala, serta pengawasan yang berkelanjutan. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman sekaligus meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu instansi dengan jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh organisasi sektor publik maupun instansi pemadam kebakaran di daerah lain. Kedua, penelitian hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai namun belum dianalisis dalam penelitian ini.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi atau sektor lain dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda serta melibatkan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih kuat. Selain itu, penelitian berikutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, serta menggunakan pendekatan *mixed methods* atau desain longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Agni, M. (2024). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP*

KINERJA PERSONEL MANGGALA AGNI THE. *12*(1), 49–60.

Agus, I. P., Permana, I., & Indriati, F. (2024). *The Influence Of Competency On Employee Performance At Public Security And Order Supervising Officer , Central Lombok Police*. *14*(1), 1–17. Https://Doi.Org/10.15575/Jpbd.V6i1

Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, *8*(1), 179. Https://Doi.Org/10.25077/Jmu.8.1.179-188.2019

Alyarizqina, H., & Widowati, E. (2023). Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Zero Accident Di Lingkungan Pendidikan Sekolah Dasar (Studi Kasus Di SD Negeri 01 Sastrodirjan). HIGEIA (Journal Of Public Health Research And Development), 7(3), 345–352. Https://Doi.Org/10.15294/Higeia.V7i3.60986

Basuki, A. T. (2019). Analisis Statistik Dengan SPSS. *Danisa Media*, 1–110.

Erika, & Cholia, E. S. (2024). *Hubungan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri Dan Perilaku Keselamatan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. *05*(1).

Febrianti, N. A., Yusmanisari, E., & Umami, S. F. (2024). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Kinerja Perawat*. *5*(2), 289–295.

Fauzi, A., Assyifa, V. B., Muhammad, K. D. F., Artanti, E. I., Phuttharak, T., & Himmah, I. M. (2023). Effect Of Safety Education To Workers Productivity At The Electric Welding Workshop. Journal Of Safety Education, 1(1), 1–5. Https://Doi.Org/10.15294/Jse.V1i1.70309

Fitria, A., Stefany, P. D., & Mardiyah. (2025). *INTEGRASI SDM ISLAMI DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) UNTUK MEWUJUDKAN LINGKUNGAN KERJA*. *6*(2), 156–165.

Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square: Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.2.9* (3rd Ed.). Universitas Diponegoro.

Hartoyo, L. A. K., & Oktaria, Y. (2025). Dampak Regulasi K3 Terhadap Produktivitas Dan Kesejahteraan Pekerja. Indonesian Journal Of Public Health And Nutrition, 5(1), 51–62. Https://Doi.Org/10.15294/Ijphn.V5i1.28891

Juarsa, D., & Sukwika, T. (2023). *PENGARUH PENERAPAN SAFETY CULTURE MELALUI PROGRAM INDIRECT INJURY FREE TERHADAP KINERJA KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN PENYAKIT AKIBAT KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN GAS PT XYZ*. *5*, 2400–2416.

Lailatul, R., Rifda, F., Putri, N., Fitriyah, S., Shaliha, L., & Sari, R. (2024). *Penerapan Uji Rank Spearman Terhadap Analisis Hubungan Tingkat Kemampuan Matematika Dengan Nilai Akhir Mata Kuliah Statistika Dan Data Sains*. *2*(1), 570–574.

Lubis, I., Adawiyyah, I., Zahrani, W., & Harahap, M. (2025). *Advokasi Pemenuhan Hak Keselamatan Kerja Melalui Penerapan APD : Studi Kasus Dinas Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Medan*. *4*(2), 216–231. Https://Doi.Org/10.54259/Sehatrakyat.V4i2.4300

Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). *Pengaruh Fasilitas Kerja , Beban Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung*. *9*(February), 142–155.

Https://Doi.Org/10.52362/Jisamar.V9i1.1709

Oktaviawati, L., & Barima, H. (2026). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur*. *2*(1), 51–60.

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). *The Importance Of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance*. *03*(03), 810–817. Https://Doi.Org/10.59141/Comserva.V3i03.882

Parashakti, R. D. (2020). *PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA*. *1*(3), 290–304. Https://Doi.Org/10.31933/JIMT

Putri, N. S., Idris, M., & Asiati, D. I. (2021). *Peran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja*.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan(Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)*. Cv. Alfabeta.

Wahyudi, I. A., Hidayat, N. F., Valentino, M. R., & Dwi, M. R. (2025). *Penerapan Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan*. *4*, 65–70.

Wibowo, H. M., Manajemen, P., & Bangsa, U. M. (2025). *Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Di PT . Taiyo Sinar Raya Teknik Bekasi*.