

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena suatu organisasi dibuat berdasarkan jenis visi dan misi yang bertujuan untuk kepentingan manusia. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dalam mewujudkan keberhasilan organisasi sehingga pembekalan pengetahuan dan keterampilannya sangat menunjang kualitas sumber daya manusia tersebut untuk mewujudkan sebuah keberhasilan dalam suatu organisasi.

Dalam hal ini karyawan merupakan kekayaan utama yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksanakan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

Tamunomiebi & Oyibo, (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan keseluruhan keyakinan karyawan tentang perilaku dan keterlibatan mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi baru-baru ini menyadari konsekuensi dari peningkatan kinerja karyawan karena tujuan organisasi tidak dapat dicapai kecuali kinerja karyawan berada diatas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Diamantidis & Chatzoglou, (2019) kinerja karyawan sangat penting untuk sebuah perusahaan karena jika memiliki karyawan dengan kinerja yang baik itu akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Dimana karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat dengan mudah dalam membantu perusahaan untuk mencapai visi misinya dan kinerja yang baik akan menghindari perusahaan dari permasalahan yang terjadi serta memberikan nilai lebih bagi perusahaan tersebut.

Menurut Hu et al., (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang baik itu salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dimana keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dari bahaya penyakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga pekerja dapat bekerja dengan aman. Keselamatan kerja menunjukkan bahwa kondisi aman atau tenang merupakan aspek lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kebakaran, ketakutan, pemadaman listrik, patah tulang atau kecelakaan lainnya sehingga menyebabkan seorang pekerja menjadi cacat. Sedangkan kesehatan kerja mengarah pada keadaan bebas dari gangguan fisik, mental, emosi dan rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Pradja & Wibowo, (2022) juga menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja tidak hanya merugikan karyawan, namun juga bagi perusahaan.

Selanjutnya menurut Wolor et al., (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya adalah *work life balance* yang mengemukakan bahwa *work life balance* ini mengacu pada individu yang dapat memiliki cukup waktu untuk keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Muliawati & Frianto (2020) menjelaskan juga bahwa *work life balance* akan berdampak pada kinerja karyawan, jika mereka merasakan kepuasan, dan kestabilan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi maka hal tersebut akan meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan tugasnya.

Selanjutnya menurut Choong et al., (2019) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Jika karyawan merasakan hal yang menyenangkan dan mendapatkan kenyamanan maka mereka akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya sehingga mereka dapat semangat dalam melakukan tugasnya dan hal itu akan meningkatkan kinerja yang juga akan berdampak positif bagi perusahaan atau organisasi.

Salah satu organisasi yang memperkerjakan karyawan dan memiliki tugas yang sangat berbahaya adalah Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, dimana organisasi ini memiliki banyak karyawan yang mempunyai tugas dalam bidang melayani dan melindungi masyarakat baik dalam pertolongan aksi untuk tindakan pemadam kebakaran maupun pencegahan kebakaran. Dimana Kota Padang

memiliki tingkat kepadatan penduduknya yang termasuk tinggi yang dapat menyebabkan permasalahan padatnya pemukiman dan bangunan sehingga dapat menimbulkan risiko banyaknya terjadi kebakaran.

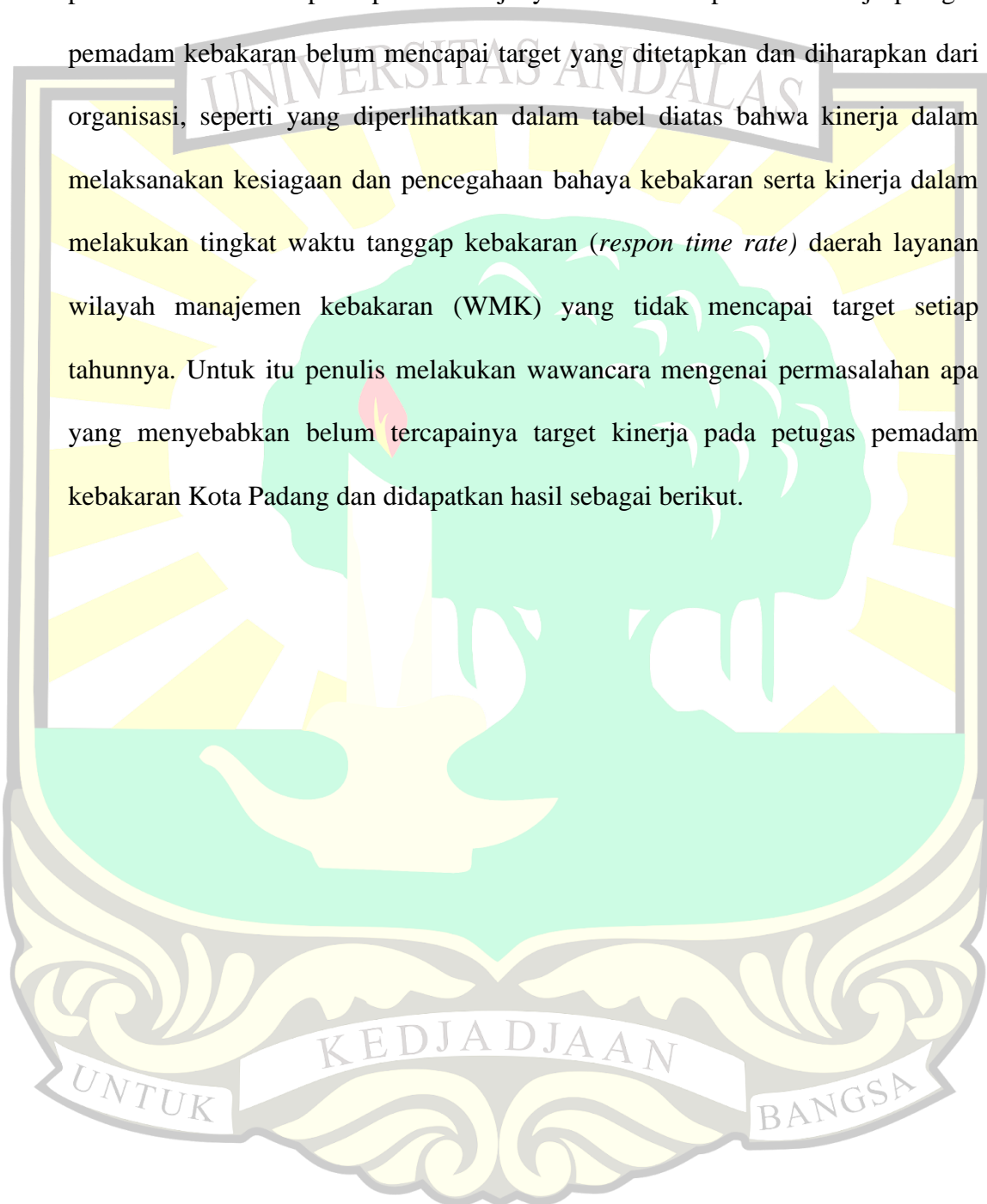


Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Kota Padang

No	Sasaran	Program	Indikator Kinerja	2019		2020		2021		2022		2023	
				Target	Capaian Kinerja	Target	Capaian Kinerja	Target	Capaian Kinerja	Target	Capaian Kinerja	Target	Capaian Kinerja
1	Meningkatnya kesiapsiagaan kebakaran dan penyelamatan kedaruratan lainnya.	Program peningkatan kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran.	Cakupan kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran.	65,09	48,88	80,98	65,09	93,17	77,28	98,91	93,18	100	98,91
			Pertumbuhan pendapatan daerah dari retribusi pelayanan pemeriksaan sistem proteksi kebakaran dan pemanfaatan aset damkar.	9,09		3,9		2,8		2,77		3,01	
2	Meningkatnya pelayanan pemadam kebakaran dan penyelamatan kedaruratan lainnya.	Program peningkatan kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran.	Tingkat waktu tanggap kebakaran (<i>response time rate</i>) daerah layanan wilayah manajemen kebakaran (WMK).	83,75	83,54	84,33	83,75	85,71	84,33	86,58	85,71	98,66	86,59
			Persentase warga negara yang memperoleh layanan penyelamatan dan evakuasi korban kebakaran.	100		100		100		100		100	

Sumber: Data pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang

Dari tabel 1.1 dapat dilihat kondisi target dan pencapaian kinerja yang telah dilaksanakan petugas pemadam kebakaran selama lima tahun terakhir. Terjadi permasalahan dalam pencapaian kinerjanya dimana setiap tahun kinerja petugas pemadam kebakaran belum mencapai target yang ditetapkan dan diharapkan dari organisasi, seperti yang diperlihatkan dalam tabel diatas bahwa kinerja dalam melaksanakan kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran serta kinerja dalam melakukan tingkat waktu tanggap kebakaran (*respon time rate*) daerah layanan wilayah manajemen kebakaran (WMK) yang tidak mencapai target setiap tahunnya. Untuk itu penulis melakukan wawancara mengenai permasalahan apa yang menyebabkan belum tercapainya target kinerja pada petugas pemadam kebakaran Kota Padang dan didapatkan hasil sebagai berikut.



Tabel 1. 2 Hasil Wawancara dengan Petugas Pemadam Kebakaran Kota Padang

No	Pertanyaan	Narasumber				Kesimpulan
		Roni Saputra, S.Kom	Jaka Rahmadanitur, SPd.	Pilar Pratama	Thoriq Hadimufthy	
1	Menurut anda bagaimana kinerja petugas pemadam kebakaran akhir-akhir ini, apakah sudah maksimal atau belum?	Untuk kinerja, petugas damkar selalu berusaha melakukan tugasnya secara maksimal apapun yang terjadi, tetapi tidak menutup kemungkinan kinerja tersebut menurun, kalau dilihat dari pencapain target memang belum bisa mencapai target yang diharapkan.	Untuk permasalahan kinerja dalam memberi pelayanan kepada masyarakat mengenai pentingnya kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran yang belum maksimal dan belum mencapai target, kami sudah sering melakukan sosialisasi, tetapi permasalahannya tidak semua masyarakat yang mendapat akses untuk mengikuti program atau sosialisasi tersebut dan juga tidak semua masyarakat yang menganggap penting hal tersebut, maka dari itu masih minimnya pengetahuan masyarakat terkait kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran.	Untuk permasalahan belum tercapai kecepatan tingkat waktu tanggap, dikarenakan petugas damkar sering kali telat mendapat informasi mengenai kebakaran, dimana hal tersebut akan berdampak pada penyebaran api yang semakin cepat, hal itu yang menyebabkan kurang maksimalnya pencapaian target kinerja.	Untuk permasalahan respon time rate belum maksimal yang dimana seharusnya rentang waktunya selama 15 menit tetapi belum tercapai, karena terkendala jarak jauhnya lokasi kebakaran dari pos damkar, kemacetan lalu lintas atau masyarakat yang berbondong melihat kebakaran api sehingga memperlambat jalur mobil damkar, dan juga kesiapan petugas sendiri yang telat karena belum siap sedia untuk beroperasi.	Alasan masih belum tercapainya kinerja petugas pemadam kebakaran setiap tahunnya dikarenakan dari dua faktor. Pertama yaitu faktor internal, yang dimana terjadinya kurang kesiapan bagi petugas damkar untuk melakukan operasi dan kurang cepat tanggap dalam melakukan tugasnya.. Selanjutnya faktor eksternal, yang dimana akses yang kurang memadai seperti kemacetan jalan di Kota Padang, masyarakat yang tidak paham kalau mobil damkar merupakan prioritas, dan pos damkar yang masih kurang yang tidak seimbang dengan luasnya Kota Padang, dimana jika pos nya banyak disetiap daerah

UNIVERSITAS ANDALAS

No	Pertanyaan	Narasumber				Kesimpulan
		Roni Saputra, S.Kom	Jaka Rahmadanitur, SPd.	Pilar Pratama	Thoriq Hadimufty	
						maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dalam kecepatan cepat tanggat kejadian darurat.
2	Menurut anda apa yang menjadi penyebab utama dari penurunan kinerja petugas pemadam kebakaran akhir-akhir ini?	Karena adanya beban kerja, kecemasan, dan kurang fokus, serta penggunaan APD yang tidak sesuai SOP.	Kondisi fisik yang lemah karena kesehatan.	Sakit karena suhu tubuh tidak terkontrol, dimana ruang kerja petugas damkar AC nya bersuhu tinggi, dan petugas damkar sering bolak balik masuk keluar ruangan, dari cuaca panas atau hujan ke AC dengan suhu tinggi.	Kecemasan tersendiri karena takut tiba-tiba ada kebakaran terjadi, jadi sering kelelahan fisik dan mental, dan juga karena saat tidak bertugas pun masih tetap siap sedia jika dibutuhkan kapan saja dan harus selalu siap siaga, hal itu sendiri membuat lelah.	Penggunaan APD yang tidak sesuai SOP, kondisi fisik dan mental yang lemah, serta beban kerja yang terjadi pada petugas pemadam kebakaran menyebabkan menurunnya performa kinerja mereka.
3	Apakah ada kendala atau hambatan tertentu yang dihadapi oleh petugas pemadam kebakaran dalam menjalankan tugas mereka yang menyebabkan	Rendahnya sikap siap sedia dari petugas damkar, macetnya lalu lintas, telatnya atau tertinggalnya informasi yang diperoleh petugas damkar menggunakan call center 113 dari	Jumlah petugas pemadam kebakaran dan unit mobil pemadam kebakaran tidak sebanding dengan intensitas bencana yang melanda, dimana petugas damkar tidak hanya mananggulangi bencana kebakaran tetapi juga	Sarana dan prasana yang belum cukup untuk menutupi banyaknya kejadian yang terjadi dan sarana prasarana yang tidak mendapat perawatan rutin sehingga saat dibuthkan tidak dapat digunakan.	Kurangnya kesadaran masyarakat dalam hal bahaya api, terkadang masyarakat ikut memwgang selang air yang dimana mereka tidak tahu cara penggunaannya. Sulit akses masuk mobil kedaerah-daerah yang banyak gang kecil, dan	Kendala atau hambatan yang sering dihadapi petugas damkar dalam menjalankan tugasnya tersbut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama internal, dimana masih rendahnya sikap siap sedia atau tanggung jawab dari petugas, alat yang masih kurang dan

UNTUK

BANGSA

UNIVERSITAS ANDALAS

No	Pertanyaan	Narasumber				Kesimpulan
		Roni Saputra, S.Kom	Jaka Rahmadanitur, SPd.	Pilar Pratama	Thoriq Hadimufty	
	penurunan kinerja?	masyarakat yang mendapat musibah.	penanggulangan bencana lainnya.		daerah yang kurangnya mata air untuk pengisian ulang.	tidak memadai karena tidak dilakukan perawatan dan pemeliharaan dengan baik. Selanjtnya faktor eksternal, dari masyarakat dan kondisi lalu lintas.
4	Apakah terdapat adanya risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak baik dalam menjalankan tugas, dan bagaimana hal tersebut bisa terjadi, dan apakah hal tersebut mempengaruhi kinerja?	Untuk petugas damkar sudah pasti memiliki risiko tersebut karena petugas damkar melakukan pekerjaan yang sangat bahaya. Hal tersebut terjadi karena kelelahan, tidak fokus, penggunaan APD yang tidak benar, dan APD yang tidak layak dipakai.	Iya, saya sendiri pernah mengalami kejadian di sengat tawon karena sarung tangannya masih belum bisa menutupi hal tersebut.	Biasanya hal yang sering terjadi itu karena bahaya listrik dimana saat melakukan pemadaman adanya genangan air dan listrik belum padam sehingga terjadi kesentrum aliran listrik. Hal tersebut terjadi karena kurang fokus dengan kondisi sekitar dan tidak menggunakan sepatu yang safety.	Risiko kesehatan fisik yang menurun karena banyaknya beban pekerjaan, karena cuaca yang tidak stabil, dan adanya tekanan tersendiri karena takut adanya kejadian tiba-tiba.	Risiko K3 yang dialami dari petugas damkar saat melakukan tugasnya terjadi karena penggunaan APD yang tidak benar, APD tidak layak pakai, dan kondisi fisik dan mental yang lemah karena banyaknya beban pekerjaan, sehingga hal tersebut berdampak pada penurunan kinerja.
5	Apakah terdapat kendala atau hambatan tertentu yang menghalangi petugas pemadam	Jadwal shift kerja yang dimana jika ditotalkan lebih dari 40 jam per minggunya,	Waktu istirahatnya tidak bisa digunakan benar-benar untuk beristirahat total karena harus selalu siap sedia	Karena selalu harus siap sedia jika dibutuhkan jadi saat istirahatpun tidak bisa menikmatinya karena terpikir akan	Untuk benar-benar ingin menikmati waktu sendiri tanpa gangguan apapun tidak bisa, karena hp wajib selalu	Sangat sulit untuk petugas damkar dalam menyeimbangkan waktu pekerjaan dengan kehidupan pribadinya,

UNTUK

BANGSA

UNIVERSITAS ANDALAS

No	Pertanyaan	Narasumber				Kesimpulan
		Roni Saputra, S.Kom	Jaka Rahmadanitur, SPd.	Pilar Pratama	Thoriq Hadimufty	
	kebakaran untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dan apakah hal tersebut mempengaruhi kinerja?	meskipun mendapatkan hari libur, petugas masih harus selalu siap sedia dalam kondisi apapun.	jika ada panggilan mendadak.	adanya kebakaran yang terjadi.	diaktifkan untuk panggilan mendesak. Tapi itu emang resiko dari pekerjaan kami, mau tidak mau harus menerimanya.	karena tugas mereka memang harus siap sedia dan selalu siaga kapanpun dan dimanapun, sehingga karena banyak nya beban kerja menyebabkan penurunan kinerja.

Sumber: Data pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang

UNTUK

KEDJADJAN

BANGSA

Dari hasil wawancara tabel 1.2 diatas didapatkan kesimpulan mengenai permasalahan yang terjadi yang dimana tidak tercapainya kinerja dari petugas damkar seperti kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran dan tingkat waktu tanggap kebakaran (*respon time rate*) dalam lima tahun terakhir. Hal tersebut terjadi karena dua faktor, pertama faktor eksternal seperti masyarakat, keadaan lalu lintas, serta cuaca, kedua faktor internal yaitu petugas pemadam kebakaran belum mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Sehingga saat melakukan pekerjaannya mereka banyak yang kelelahan fisik dan mental dan tidak fokus karena banyaknya beban pekerja. Banyaknya kejadian kebakaran dan kasus penyelamatan yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran menyebabkan waktu kerja petugas pemadam kebakaran semakin meningkat yang dimana setiap petugas pemadam kebakaran mendapat waktu kerja selama 24 jam per *shift*, artinya 1 hari petugas pemadam kebakaran bekerja sama dengan bekerja selama 3 hari maka dalam seminggu petugas pemadam kebakaran dapat bekerja lebih dari 40 jam dan jika terjadi kebakaran waktu kerja mereka semakin bertambah tergantung dengan proses pemadaman api. Selanjutnya kurangnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja sehingga dapat mempengaruhi penurunan kinerja.

Setelah itu dilakukan wawancara mengenai kecelakaan kerja yang pernah terjadi secara keseluruhan, seperti petugas pemadam kebakaran kakinya tertusuk paku saat melakukan pemadamam api karena tidak menggunakan sepatu pemadam kebakaran dengan baik dan benar, petugas pemadam kebakaran masuk ke dalam parit karena tidak waspada dan tidak fokus saat melakukan proses pemadaman api, luka bakar yang terjadi dibagian tangan karena tidak menggunakan sarung tangan khusus pemadam kebaran

dengan benar, setelah itu juga pernah terjadi kaki pemadam kebakaran terkena aliran listrik di genangan air karena tidak dengan benar menggunakan sepatu karena terburu-buru saat melakukan persiapan. Tidak hanya itu bahaya yang mungkin terjadi saat melakukan tugas dari pemadaman api ini, yaitu adanya bahaya dari ruangan terkurung, bahaya ledakan, bahaya terperangkap, hingga bahaya robohnya bangunan. Untuk itu petugas pemadam kebakaran sangat membutuhkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, karena jika mereka mendapatkan jaminan k3 mereka akan merasa aman dan puas sehingga kinerja yang dilakukan akan semakin baik.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan *work life balance* yang tidak sesuai tentunya akan mengancam keamanan, kenyamanan, keselamatan dan kesehatan serta kepuasan kerja seorang karyawan. Misalnya dapat menimbulkan kerugian materi bagi pekerja, merusak lingkungan dan kerugian penting seperti menimbulkan korban jiwa. Apalagi bagi seorang petugas pemadam kebakaran yang berpeluang besar mengalami berbagai permasalahan dalam melaksanakan tugas. Didalam melaksanakan tugas operasional tentu mengalami permasalahan atau hambatan. Hal ini dikarenakan petugas pemadam kebakaran sering dihadapkan dengan situasi yang tidak dapat diprediksi dan berbahaya.

Secara keseluruhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta *work life balance* memiliki pengaruh yang sangat penting dan signifikan terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran. Dengan memastikan kondisi kerja yang sehat dan aman serta memberikan kesempatan bagi petugas pemadam kebakaran dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang menjadikan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka karena mereka merasa adanya keamanan dan kenyamanan yang didapatkan

yang akan berpengaruh langsung terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran. Oleh karena itu, sangat penting bagi Dinas Pemadam Kebakaran untuk memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan *work life balance* untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja petugas pemadam kebakaran.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA PADANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang?

6. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang?
7. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kepuasan petugas pemadam kebakaran Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3), *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada petugas pemadam kebakaran Kota Padang yang dapat menjadi *literature* dan pedoman bagi penelitian berikutnya yang ingin membuat penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pemerintah dan Instansi Terkait

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pemerintah atau instansi terkait yang dalam hal ini dikhususkan kepada petugas pemadam kebakaran Kota Padang.

b) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dan menambahkan wawasan tentang analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3), *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dan juga diharapkan dapat membantu memberikan referensi kepada peneliti berikutnya dengan topik yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki ruang lingkup penelitian yang berfokus membahas pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3), *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Untuk objek penelitian dilakukan pada petugas pemadam kebakaran yang berstatus tenaga kontrak pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Literatur

Berisi penjelasan mengenai konsep dan teori yang menjadi dasar acuan penelitian, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pokok bahasan hipotesis yang akan menjadi dasar pertimbangan dalam pembuktian, permasalahan penelitian, serta kerangka pemikiran yang merupakan gambaran bagaimana penelitian akan dijalankan.

BAB III Metode Penelitian

Berisikan rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan instrument penelitian, defenisi operasional variabel, serta metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Analisis

Berisi penjelasan mengenai gambaran umum penelitian, karakteristik responden, gambaran umum identitas perusahaan, analisis deskriptif penelitian, pengujian instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pembahasan dan implikasi.

BAB V Penutup

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan, keterbatasan, saran dan implikasi

