

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambar Umum Obejek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan awalnya merupakan bagian dari Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Kuningan. Pembentukan UPT ini bertujuan untuk memberikan pelayanan dalam bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran serta penyelamatan masyarakat dari berbagai bencana. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan layanan kebakaran yang lebih profesional dan terstruktur, UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan menjalankan berbagai fungsi, termasuk pemadaman kebakaran, penyelamatan, serta edukasi kepada masyarakat mengenai pencegahan kebakaran.

Seiring meningkatnya kebutuhan akan layanan yang lebih profesional dan terstruktur, pada tahun 2024 terjadi perubahan signifikan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kuningan Nomor 6 Tahun 2024, UPT tersebut resmi bertransformasi menjadi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Tipe C. Perubahan ini disahkan dalam rapat paripurna DPRD pada September 2024.

Dengan status sebagai dinas mandiri, instansi ini kini memiliki kewenangan lebih luas, struktur organisasi yang independen, serta kemampuan pengambilan keputusan yang lebih cepat, terutama dalam situasi darurat. Selain menjalankan fungsi utama seperti pemadaman kebakaran dan penyelamatan, dinas ini juga meningkatkan peran edukatif kepada masyarakat terkait pencegahan kebakaran dan penanganan bencana. Perubahan ini bertujuan memperkuat peran pemadam kebakaran dalam menjaga keselamatan dan ketertiban masyarakat Kabupaten Kuningan secara lebih optimal.

4.1.1.2 Visi dan Misi

Visi UPT Pemadam Kebakaran adalah Menyelamatkan Jiwa dan Harta benda (*To Safe Life and Property*). Untuk mewujudkan visi Menyelamatkan Jiwa dan Harta benda, yang dilaksanakan melalui Tugas Pokok dan Fungsi Pemadam Kebakaran yang disebut sebagai Panca Darma Pemadam Kebakaran, UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan mempunyai misi sebagai berikut:

1. Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran.

Pemadam Kebakaran siap melaksanakan tugas Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran, dengan Kegiatan Mitigasi, Pemetaan Risiko Kebakaran, pengembangan Wilayah Manajemen Kebakaran, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan.

2. Pemadaman Kebakaran.

Pemadam Kebakaran siap melaksanakan tugas Pemadam Kebakaran, dengan kegiatan penerimaan informasi kejadian kebakaran, pelaksanaan operasi pemadaman dan atau mengkomando operasi pemadaman, memberikan perintah dan atau komando operasi, penyiapan peralatan unit Kebakaran dan Penyelamatan, pengamanan lingkungan tempat kejadian kebakaran, pengendalian dan pengawasan operasi pemadaman.

3. Penyelamatan.

Pemadam Kebakaran siap melaksanakan tugas penyelamatan, dengan melakukan pembentukan tim penyelamat, penyusunan strategi penyelamatan, penyiapan peralatan unit penyelamatan, termasuk paramedic, pelaksanaan operasi penyelamatan, termasuk Harta, benda, Jiwa, evakuasi dan indentifikasi korban.

4. Pemberdayaan Masyarakat.

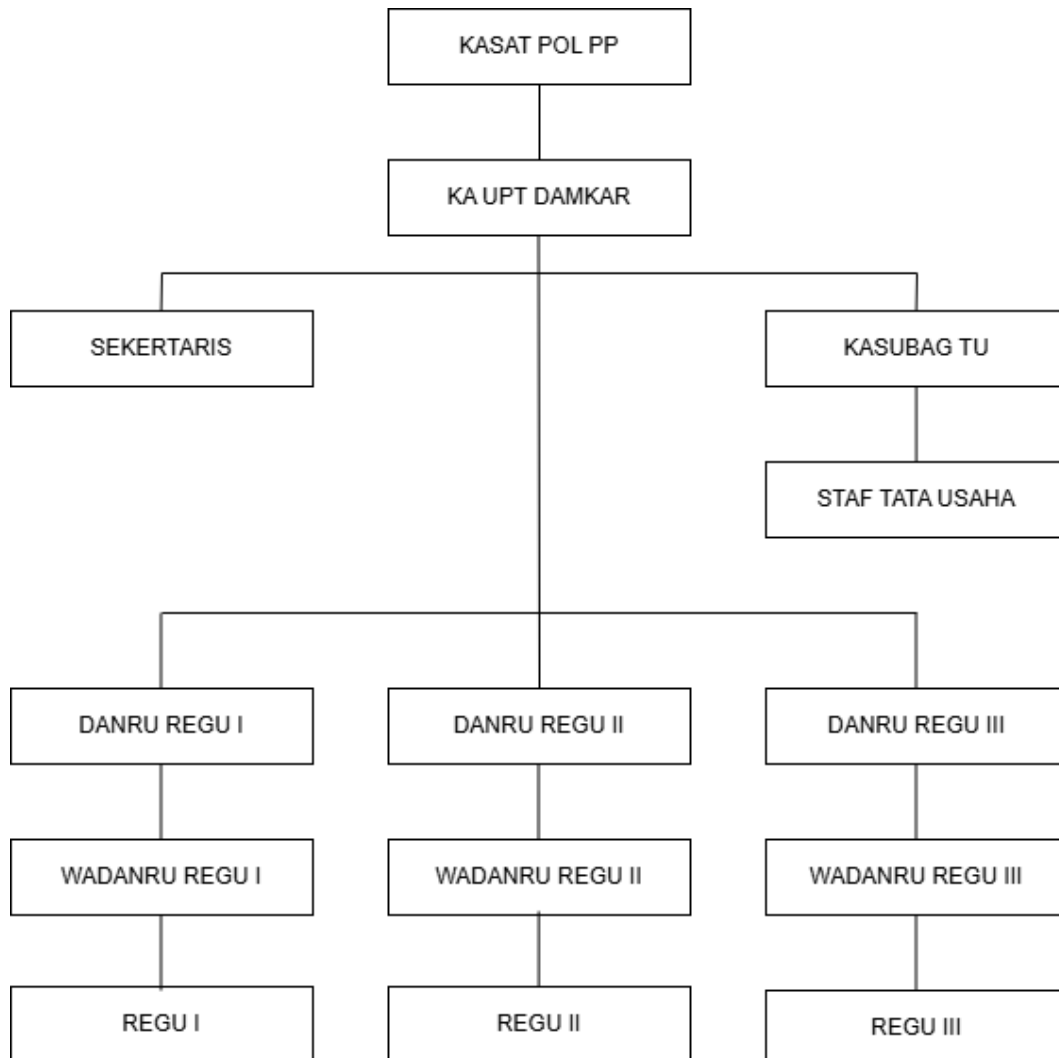
Pemadam Kebakaran siap melaksanakan pemberdayaan Masyarakat, dengan kegiatan membentuk suatu sistem kesiagaan atau ketahanan masyarakat dalam menghadapi bahaya kebakaran dan bencana lainnya. sehingga masyarakat dapat secara efektif mampu melakukan upaya pemadaman dini dan upaya penyelamatan, meskipun tanpa kehadiran petugas pemadam kebakaran (Damkar) dilokasi, serta mampu bersama

dengan Pemadam kebakaran mencegah dan menanggulangi bahaya Kebakaran.

5. Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun

Pemadam Kebakaran siap melaksanakan tugas penanganan bahan berbahaya dan beracun, dengan kegiatan dan upaya yang harus dilakukan untuk mencegah serta menanggulangi kebakaran yang ditimbulkan oleh reaksi bahan B3 baik pada kegiatan eksplorasi, pengolahan atau pemrosesan, penyimpanan, pengiriman dan penggunaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4.1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan

4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dapat diperoleh melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui tanggapan pegawai mengenai Pengaruh Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan yang berjumlah 52 orang responden dijadikan sampel.

Untuk mengetahui gambaran mengenai responden, karakteristik responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	49	94%
2	Perempuan	3	6%
Total		53	100 %

Sumber: Data Penelitian Diolah Tahun 2026

Dari tabel di atas menggambarkan mengenai jenis kelamin responden, dapat diketahui bahwa dari 52 orang responden yang diteliti sebagian besar didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang (94%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang (6%).

Hal ini dikarenakan dalam hal penanganan ketika terjadi insiden kebakaran pegawai laki-laki lebih sigap dibandingkan perempuan oleh karena itu pegawai laki-laki lebih mendominasi dalam hal penanganan kebakaran dibandingkan perempuan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	<30 Tahun	5	10%
2	31- 35 Tahun	9	17%
3	36 – 40 Tahun	18	35%
4	>40 Tahun	20	38%
Total		52	100 %

Sumber: Data penelitian Diolah Tahun 2026

Dari tabel di atas menggambarkan mengenai usia responden, dapat diketahui bahwa dari 52 responden yang diteliti, sebagian besar didominasi oleh usia >40 tahun sebanyak 20 orang (38%), responden dengan rentang usia <30 tahun sebanyak 5 orang (10%), responden dengan rentang usia 31-35 tahun sebanyak 9 orang (17%), dan responden dengan rentang usia 36-40 tahun sebanyak 18 orang (35%).

Selain itu dapat diketahui bahwa, mayoritas usia pegawai di UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan yaitu 40 tahun. Hal ini karena para pegawai di UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan merupakan yang sudah memiliki pengalaman kerja.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK Sederajat	31	60%
2	D2	1	2%
3	S1	19	36%
4	S2	1	25%
Total		52	100 %

Sumber: Data Penelitian Diolah Tahun 2026

Dari tabel di atas menggambarkan mengenai Pendidikan responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 52 responden yang diteliti, Sebagian besar berpendidikan terakhir SMA/SMK sederajat yakni sebanyak 31 orang (60%), responden dengan Tingkat Pendidikan D2 sebanyak 1 orang (2%), responden dengan Tingkat S1 sebanyak 19 orang (36%), dan responden dengan Tingkat S2 sebanyak 1 orang (2%).

Responden dengan Tingkat Pendidikan SMA/SMK mendominasi pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan. Hal tersebut dikarenakan setiap tahun perusahaan selalu melakukan recruitment para pegawai baru dengan tingkat pendidikan minimal SMA/SMK.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	<1 Tahun	0	0%
2	1 - 3 Tahun	14	27%
3	3 – 5 Tahun	3	6%
4	>5 Tahun	35	67%
Total		53	100 %

Sumber: Data Penelitian Diolah 2026

Dari tabel di atas menggambarkan mengenai masa kerja responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 52 responden yang diteliti, tidak ada responden yang memiliki masa kerja dibawah 1 tahun. Sebagian besar memiliki masa kerja 5 tahun yakni sebanyak 35 orang (67%), responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 14 orang (27%), dan responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 3 orang (6%).

Selain itu, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja mayoritas >5 tahun. Hal tersebut karena pegawai dengan masa kerja yang cukup dan juga para pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja pada bidang masing-masing sesuai dengan keahliannya sehingga dapat mencapai tujuan instansi tersebut.

4.2 Deskripsi Frekuensi variabel Peneliti

4.2.1 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X.1	0	0%	0	0%	18	35%	24	46%	10	19%	52	100%
2	X.2	0	0%	0	0%	24	46%	15	29%	13	25%	52	100%
3	X.3	0	0%	0	0%	19	37%	23	44%	10	19%	52	100%

4	X.4	6	12%	0	0%	28	54%	17	33%	7	13%	52	100%
5	X.5	0	0%	0	0%	11	21%	25	48%	10	19%	52	100%
6	X.6	0	0%	0	0%	28	54%	15	29%	9	17%	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan analisis variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagian besar responden memberikan tanggapan pada kategori “Setuju” dan “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi K3 telah berjalan dengan cukup efektif dan mampu memberikan rasa aman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang memberikan penilaian kurang positif, yang mengindikasikan bahwa terdapat aspek tertentu dalam penerapan K3 yang masih memerlukan penyempurnaan.

4.2.2 Distribusi Freskuensi Variabel Kinerja

Tabel 4.6

Distribusi Freskuensi Variabel Kinerja

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	0	0%	0	0%	11	21%	32	62%	9	17%	52	100%
2	Y.2	0	0%	0	0%	11	21%	32	62%	9	17%	52	100%
3	Y.3	6	12%	0	0%	20	38%	22	42%	4	8%	52	100%
4	Y.4	6	12%	0	0%	23	44%	21	40%	2	4%	52	100%
5	Y.5	0	0%	0	0%	28	54%	20	38%	4	8%	52	100%
6	Y.6	0	0%	0	0%	19	37%	24	46%	9	17%	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan analisis variabel Kinerja, distribusi jawaban responden juga didominasi oleh kategori “Setuju”. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan. Namun demikian, adanya variasi jawaban pada kategori netral dan kurang setuju menunjukkan bahwa peningkatan kinerja masih diperlukan pada beberapa aspek tertentu agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

4.2.3 Distribusi Freskuensi Variabel *Work Life Balance*

Tabel 4.7

Distribusi Freskuensi Variabel *Work Life Balance*

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Z.1	0	0%	0	0%	14	27%	31	60%	7	13%	52	100%
2	Z.2	0	0%	0	0%	25	48%	22	42%	5	10%	52	100%
3	Z.3	0	0%	0	0%	32	62%	19	36%	1	2%	52	100%
4	Z.4	1	2%	0	0%	17	33%	29	56%	5	9%	52	100%
5	Z.5	0	0%	0	0%	24	46%	27	52%	1	2%	52	100%
6	Z.6	0	0%	0	0%	19	37%	29	56%	4	7%	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan analisis variabel *Work Life Balance*, mayoritas responden juga memberikan penilaian pada kategori “Setuju”, yang menunjukkan bahwa pegawai relatif mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun demikian, keberadaan responden yang memberikan penilaian kurang setuju mengindikasikan bahwa masih terdapat potensi ketidakseimbangan yang dialami oleh sebagian pegawai, sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

4.2.4 Distribusi Freskuensi Variabel *Organizational Support*

Tabel 4.8

Distribusi Freskuensi Variabel *Organizational Support*

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	M.1	3	6%	0	0%	29	56%	17	33%	3	6%	52	100%
2	M.2	5	10%	3	6%	16	31%	23	44%	5	10%	52	100%
3	M.3	5	10%	3	6%	21	40%	19	37%	4	8%	52	100%
4	M.4	5	10%	4	8%	16	31%	23	44%	4	8%	52	100%
5	M.5	2	4%	1	2%	27	52%	18	35%	4	8%	52	100%
6	M.6	5	10%	0	0%	20	38%	25	48%	2	4%	52	100%
7	M.7	5	10%	0	0%	19	37%	26	50%	2	4%	52	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan analisis variabel *Organizational Support*, distribusi jawaban responden menunjukkan variasi yang lebih beragam dibandingkan dengan variabel lainnya. Meskipun kategori “Setuju” tetap mendominasi, terdapat pula responden

yang memberikan penilaian kurang setuju hingga tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi belum sepenuhnya merata dan masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam aspek perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pegawai.

4.3 Hasil Anslisis Data Dengan SmartPLS

4.3.1 Pengujian Outer Model (model pengukuran)

1. Validitas Konvergen (*Convergent validity*)

Tabel 4.9

Nilai Loading Factor

Variabel	Item	Loading factor	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	X.1	0.890	Valid
	X.2	0.895	
	X.3	0.816	
	X.4	0.759	
	X.5	0.703	
	X.6	0.769	
Kinerja (Y)	Y.1	0.831	Valid
	Y.2	0.773	
	Y.3	0.767	
	Y.4	0.623	Tidak Valid
	Y.5	0.881	Valid
	Y.6	0.854	
<i>Work Life Balance</i> (Z)	Z.1	0.887	Valid
	Z.2	0.880	
	Z.3	0.876	Valid
	Z.4	0.862	
	Z.5	0.858	
	Z.6	0.905	
	M.1	0.620	Tidak Valid

<i>Organizational support</i> (M)	M.2	0.946	Valid
	M.3	0.954	
	M.4	0.940	
	M.5	0.837	
	M.6	0.948	
	M.7	0.889	

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, sebagian besar indikator penelitian memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid dalam merepresentasikan konstruk penelitian. Selain itu, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai loading factor pada rentang 0,50–0,70, yaitu indikator Y.4 pada variabel Kinerja dan indikator M.1 pada variabel *Organizational Support*. Meskipun nilainya belum optimal, indikator tersebut tetap dipertahankan karena masih memenuhi batas yang dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghozali & Kusumadewi, (2023) yang menyatakan bahwa indikator dengan nilai loading 0,50–0,70 masih dapat digunakan, sedangkan indikator dengan nilai di bawah 0,50 sebaiknya dieliminasi. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria convergent validity dan layak digunakan dalam analisis penelitian.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 4.10

Nilai Cross Loading

Item	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Kinerja	<i>Work Life Balance</i>	Organizational Support
M.1	0.418	0.467	0.315	0.620
M.2	0.466	0.545	0.223	0.946
M.3	0.449	0.516	0.206	0.954
M.4	0.388	0.499	0.167	0.940

M.5	0.568	0.601	0.424	0.837
M.6	0.493	0.516	0.243	0.948
M.7	0.448	0.437	0.133	0.889
X.1	0.890	0.821	0.789	0.473
X.2	0.895	0.724	0.805	0.322
X.3	0.816	0.583	0.665	0.196
X.4	0.759	0.666	0.491	0.688
X.5	0.703	0.576	0.529	0.619
X.6	0.769	0.575	0.665	0.343
Y.1	0.661	0.831	0.665	0.277
Y.2	0.651	0.773	0.731	0.140
Y.3	0.720	0.767	0.651	0.716
Y.4	0.514	0.623	0.452	0.824
Y.5	0.667	0.881	0.246	0.436
Y.6	0.661	0.854	0.613	0.363
Z.1	0.720	0.602	0.714	0.171
Z.2	0.804	0.687	0.887	0.270
Z.3	0.766	0.648	0.880	0.399
Z.4	0.659	0.575	0.876	0.179
Z.5	0.637	0.612	0.862	0.299
Z.6	0.749	0.657	0.858	0.175

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan, setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diwakilinya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator mampu membedakan konstruk penelitian dengan baik. Selain itu, indikator yang memiliki nilai loading pada rentang 0,50–0,70 tetap dipertahankan karena masih dapat merepresentasikan konstruk penelitian secara memadai. Oleh karena itu, seluruh konstruk penelitian dinyatakan telah memenuhi kriteria discriminant validity dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 4.11

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0.653
Kinerja (Y)	0.628
<i>Work Life Balance</i> (Z)	0.780
<i>Organizational Support</i> (M)	0.771

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas 0,50. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan varians indikator yang dimilikinya secara baik sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan dalam model penelitian Uji Realibilitas.

3. Uji Realibilitas

Tabel 4.12

Nilai Cronbach's Alpha dan Composite reliability

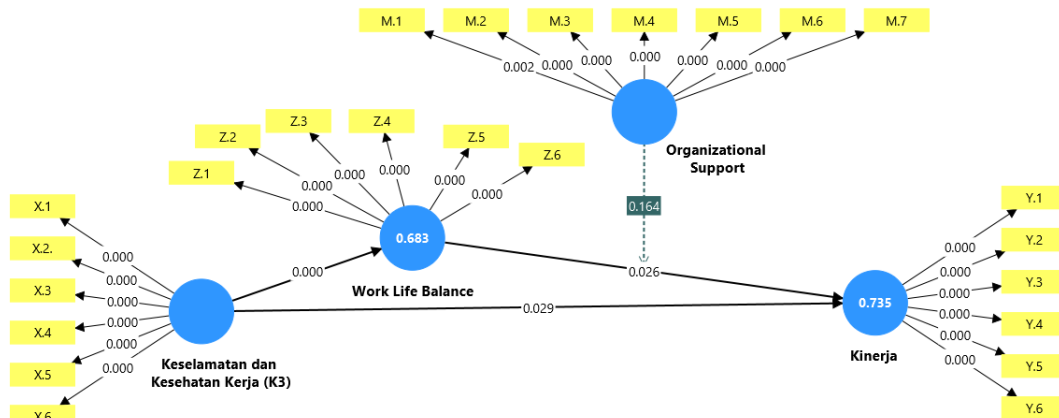
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0.892	0.918
Kinerja (Y)	0.878	0.909
<i>Work Life Balance</i> (Z)	0.950	0.961
<i>Organizational Support</i> (M)	0.941	0.953

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, seluruh variabel penelitian memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk penelitian secara stabil dan konsisten. Oleh karena itu, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dan layak

digunakan dalam pengujian model struktural maupun pengujian hipotesis penelitian.

4.3.2 Pengujian Inner Model (model Struktural)



Sumber: Data di olah peneliti smart pls 4, 2026

Gambar 4.2

Inner Model

1. Uji R-Square

Tabel 4.13

Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square adjusted
Kinerja (Y)	0.735	0.713

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *R-Square*, variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar 0,735 yang menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), *Work Life Balance*, dan *Organizational Support* mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 73,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

2. Uji F-Square

F-Square dapat mengukur efek pada variabel laten terhadap variabel lainnya. Nilai *F-square* efek sebesar 0,35 (besar), 0,15 (sedang), dan 0,02 (kecil).

Tabel 4.14
Hasil Nilai *F-square*

	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Kinerja	<i>Organizational Support</i>	<i>Work Life Balance</i>
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)		0.149		2.151
Kinerja		0.209		
<i>Organizational Support</i>		0.098		
<i>Work Life Balance</i>		0.039		

Sumber: Data dioalah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *F-Square*, pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,149 yang termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Work Life Balance* memperoleh nilai sebesar 2,151 yang termasuk dalam kategori besar.

Selanjutnya, pengaruh Kinerja terhadap *Organizational Support* memiliki nilai *effect size* sebesar 0,209 yang termasuk kategori sedang. Adapun pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja sebesar 0,039 termasuk dalam kategori kecil. Dengan demikian, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan dalam model penelitian.

3. Uji Q-Square

Nilai Q-square (Q^2 Square) > 0 menunjukkan model memiliki nilai *predictive relevance* dan jika Q-Square < 0 menunjukkan bahwa kurang memiliki nilai *predictive relevance*.

Tabel 4.15
Hasil Nilai Q-Square

	Q^2predict
<i>Work Life Balance</i>	0.670
Kinerja	0.599

Sumber; Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.14 hasil data diatas, dapat diketahui bahwa dari masingmasing nilai Q-Square untuk variabel *Work Life Balance* adalah sebesar 0.670 dan untuk variabel Kinerja adalah sebesar 0.599 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0 (nol). Hal tersebut dapat diartikan bahwa model ini memiliki nilai *predictive relevance*.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.16
Uji Hipotesis *Bootstapping*

Variabel	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statustuc (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
Keselamatan dan Kesehatan kerja (X) -> Kinerja (Y)	0.426	0.436	0.224	1.899	0.029
Keselamatan dan Kesehatan kerja (X) -> <i>Work Life Balance</i> (Z)	0.826	0.826	0.049	16.849	0.000
<i>Work Life Balance</i> (Z) -> Kinerja (Y)	0.313	0.302	0.160	1.950	0.026

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

4.4.2 Uji Mediasi

Tabel 4.17
Uji Hipotesis Mediasi *Specis Indirect Effect*

Variabel	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statustuc (IO/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
Keselamatan dan Kesehatan kerja (X) - > <i>Work Life Balance (Z)</i> -> <i>Kinerja (Y)</i>	0.259	0.253	0.140	1.841	0.033

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

4.4.3 Uji Moderasi

Tabel 4.18
Uji Hipotesis Moderasi *Specis Indirect Effect*

Variabel	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statustuc (IO/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
<i>Organizational Support (M)</i> - > <i>Work Life Balance (Z)</i> -> <i>Kinerja (Y)</i>	-0.104	-0.078	0.106	0.978	0.164

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dalam SmartPLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan simulasi, dalam hal ini dilakukan dengan metode bootsrapi terhadap sampel, pengujian dengan bootsrapi juga dimaksud untuk

meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hal pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

H1 : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerj (K3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,426 dengan nilai *T-statistic* sebesar 1,899 serta nilai *P-Value* sebesar 0,029. Nilai *P-Value* yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H2 : Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh langsung terhadap *Work Life Balance*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Work Life Balance* memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,826, dengan nilai *T-statistic* sebesar 16,849 dan nilai *P-Value* sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena *P-Value* lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*.

H3 : *Work Life Balance* berpengaruh langsung terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,313 dengan nilai *T-statistic* sebesar 1,950 dan nilai *P-Value* sebesar 0,026. Nilai *P-Value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Dengan demikian, *Work Life Balance* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H4 : Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh Positif terhadap Kinerja dimediasi oleh *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mediasi, pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja melalui *Work Life Balance* memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,259, dengan nilai *T-statistic* sebesar 1,841 dan nilai

P-Value sebesar 0,033. Nilai *P-Value* yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, *Work Life Balance* terbukti mampu memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja.

H5 : *Work Life Balance* berpenfaruh positif terhdap kinerja di moderasi *Organizational Support*

Nilai koefisien jalur sebesar -0,104 menunjukkan bahwa *Organizational Support* memiliki arah hubungan negatif terhadap pengaruh *Work Life Balance* pada Kinerja, sehingga secara konseptual cenderung berperan sebagai variabel pelemah. Namun demikian, karena nilai *P-Value* sebesar 0,164 lebih besar dari 0,05, maka pengaruh moderasi tersebut tidak signifikan, sehingga *Organizational Support* tidak terbukti mampu memoderasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh temuan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,426 dengan nilai *P-Value* sebesar 0,029 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin efektif penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hertati (2020) yang menyatakan bahwa K3 merupakan suatu sistem upaya terpadu yang dirancang untuk menjamin serta melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui tindakan pencegahan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penerapan sistem K3 optimal akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penerapan K3 yang optimal mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Pada instansi dengan tingkat risiko kerja tinggi seperti

UPT Pemadam Kebakaran, aspek keselamatan kerja menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan perlindungan fisik maupun psikologis pegawai. Ketersediaan alat pelindung diri (APD), penerapan standar operasional prosedur (SOP), serta kondisi kerja yang aman dapat meningkatkan fokus, disiplin, dan produktivitas pegawai sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori kinerja yang dikemukakan oleh Huda (2020) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar organisasi baik dari aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jariah (2024) yang menyatakan bahwa penerapan K3 secara efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Luthfianto & Priyantomo (2024) yang menemukan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Surabaya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan. Semakin optimal sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan.

4.5.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,826 dengan nilai *P-Value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik mampu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *Work Life Balance* yang dikemukakan oleh Aileen Fransisca et al., (2023) yang menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mencapai keterikatan dan kepuasan yang seimbang antara peran pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penerapan

K3 yang efektif dapat menciptakan rasa aman dalam bekerja, mengurangi tingkat stres kerja, serta meminimalkan kelelahan fisik maupun psikologis pegawai. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai untuk lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Selain itu, Robbins & Judge, (2024) menjelaskan bahwa *work life balance* dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, dukungan organisasi, kondisi psikologis, dan tingkat stres kerja. Pegawai yang merasa aman dan terlindungi dalam melaksanakan pekerjaannya cenderung memiliki kondisi emosional yang lebih stabil sehingga mampu menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan personal secara seimbang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Akin (2023) yang menyatakan bahwa *occupational safety* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* karyawan. Lingkungan kerja yang aman terbukti mampu mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, penelitian Fahira (2024) juga menunjukkan bahwa penerapan K3 yang optimal berkontribusi terhadap terciptanya *work life balance* karena mampu menurunkan tingkat stres dan kelelahan kerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan K3 tidak hanya berpengaruh terhadap aspek keselamatan kerja, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan.

4.5.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh temuan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,313 dengan nilai *P-Value* sebesar 0,026 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance* pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Work Life Balance yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Arfandi & Kasran, (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu

mengalokasikan waktu, keterlibatan, dan kepuasan secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kondisi psikologis yang lebih stabil, serta motivasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya konsentrasi, disiplin, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain itu, teori kinerja menurut Jaya, (2022) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab pegawai. Pegawai yang memiliki work life balance yang baik cenderung mampu bekerja secara lebih efektif dan bertanggung jawab karena kondisi emosional dan psikologis mereka lebih stabil. Keseimbangan kehidupan kerja juga membantu pegawai mengurangi kelelahan kerja sehingga mampu mempertahankan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Farida & Wahyu Gunawan, (2023) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan fokus kerja pegawai. Selain itu, penelitian Tondang et al., (2024) juga menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Work Life Balance* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan.

4.5.4 Peran Work Life Balance dalam Memediasi Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mediasi, diperoleh temuan bahwa *Work Life Balance* mampu memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,259 dengan nilai *P-Value* sebesar 0,033 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan K3 yang optimal tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *Work Life Balance*. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mampu memberikan rasa nyaman serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja pegawai. Secara teoritis, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui teori K3 yang dikemukakan oleh Hertati, (2020) bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas pegawai. Kondisi tersebut mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, teori work life balance menurut Robbins & Judge, (2024) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh tingkat stres kerja, tuntutan pekerjaan, dan dukungan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Alamsyah et al., (2024) yang menyatakan bahwa penerapan K3 yang optimal mampu menciptakan rasa aman serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian Farida & Wahyu Gunawan, (2023) juga menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karena mampu meningkatkan kepuasan dan konsentrasi kerja pegawai.

Dengan demikian, *Work Life Balance* terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan.

4.5.5 Peran *Organizational Support* dalam Memoderasi Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis moderasi, diperoleh temuan bahwa *Organizational Support* tidak mampu memoderasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,104 dengan nilai *P-Value* sebesar 0,164 atau lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis kelima dinyatakan ditolak.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Support* belum mampu memoderasi hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja pegawai. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori *Organizational Support* yang dikemukakan oleh

Simarmata, (2024) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi memberikan perhatian, penghargaan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai. Secara konseptual, *Organizational Support* memiliki arah hubungan negatif sehingga cenderung berperan tidak memoderasi. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh belum meratanya persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi, baik dalam bentuk perhatian pimpinan, fasilitas kerja, maupun dukungan terhadap kesejahteraan pegawai.

Selain itu, Yosafat et al.,(2025) menjelaskan bahwa *organizational support* dibentuk melalui dimensi keadilan organisasi, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Jika salah satu dimensi tersebut belum berjalan optimal, maka pegawai dapat merasa bahwa organisasi belum sepenuhnya memberikan dukungan terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel *Organizational Support*, masih terdapat pegawai yang memberikan penilaian kurang setuju hingga tidak setuju terhadap dukungan organisasi yang diberikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya merasakan dukungan organisasi secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ardiva & Azwar, (2025) yang menyatakan bahwa *organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Diana, (2021) juga menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, *Organizational Support* dalam penelitian ini terbukti tidak memoderasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap kinerja pada pegawai UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Kuningan.