

Pengaruh Sistem Manajemen K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng

Kadek Ari Sastrawan¹ , Ni Made Wulan Sari Sanjaya²
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹
Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

ABSTRAK

Eksplorasi ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh kerangka K3 dan tempat kerja terhadap kinerja pekerja di Satpol PP Buleleng. Populasi dalam penelitian ini adalah masing-masing petugas pemadam kebakaran yang berjumlah 54 orang. Teknik pemeriksaan yang digunakan adalah strategi kuantitatif, informasi kemudian diperoleh melalui penyebaran survei kepada sampel yang kemudian diselidiki dengan menggunakan beberapa pengujian yaitu uji legitimasi dan reliabilitas, selanjutnya informasi tersebut diuji dengan menggunakan uji kecurigaan tradisional, berbagai pemeriksaan pengulangan, uji spekulasi dan koefisien agunan (r^2) dengan bantuan aplikasi SPSS 21.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} = 2,215 > t_{tabel} = 2,007$ pada taraf signifikan $0,031 - 0,05$, sedangkan sistem manajemen K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} = 2,537 > t_{tabel} = 2,007$. Koefisien jaminan (r^2) sebesar $0,664$, hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan antara kerangka K3 pelaku dengan tempat kerja yang mempengaruhi kinerja pekerja sebesar $66,4\%$.

Kata Kunci: K3, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This exploration aims to test whether there is an influence of the K3 framework and workplace on the performance of workers at the Buleleng Satpol PP fire station. The population in this study was each firefighter, totaling 54 people. The examination technique used is a quantitative strategy, the information is then obtained through distributing surveys to samples which are then investigated using several tests, namely legitimacy and reliability tests, then the information is tested using traditional suspicion tests, various recurrence checks, speculation tests and collateral coefficients (r^2) with the help of the SPSS 21 application.

This research shows that the work environment has a significant effect on employee performance with $t_{count} = 2.215 > t_{table} = 2.007$ at a significant level of $0.031 - 0.05$, while the K3 management system has a significant effect on employee performance with $t_{count} = 2.537 > t_{table} = 2.007$. The guarantee coefficient (r^2) is 0.664 , this means that there is a simultaneous influence between the K3 framework of the actor and the workplace which influences worker performance by 66.4% .

Keywords: K3 Management System, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Karena manusia merupakan sumber daya hayati yang patut diciptakan dan dilindungi, maka SDM (Sumber Daya Manusia) menjadi salah satu variabel yang berperan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu hierarki atau organisasi dilaksanakan. Oleh karena itu, pengusaha harus memprioritaskan pekerjaannya. Tujuannya adalah agar sumber daya manusia perusahaan dapat memberikan kontribusi yang paling efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Eksekutif Sumber Daya Manusia memerlukan dewan dengan kapasitas untuk mengelola aset secara efisien, metodis, dan efektif. Kata-kata yang terkait dengan kerangka kesejahteraan dan keamanan (K3) menjadi salah satu pertimbangan penting bagi manajer SDM. Seperti yang dikemukakan oleh Wibowo dan Widiyanto (2019), hubungan antara bantuan dan pengamanan pemerintah (K3) dengan eksekusi yang baik dapat menjamin keberhasilan usaha karena kondisi kerja yang ideal dapat mempengaruhi eksekusi pekerja. Karena bantuan pemerintah dan stabilitas pemberi kerja dari seorang delegasi harus dijamin untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan aman sehingga pelaksanaan spesialis akan lebih ekstensif. Ismara (2014) mengatakan bahwa istilah “kesejahteraan” dan “keamanan” berarti memastikan pekerja aman dan cukup kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan mengendalikan seluruh potensi risiko di tempat kerja. Salah satu program pemeliharaan yang dilakukan organisasi adalah terkait kesejahteraan dan keamanan. Penyelenggaraan program bantuan dan kesejahteraan pemerintah bagi pekerja sangat penting karena bertujuan untuk membangun sistem keamanan dan keselamatan kerja dengan melibatkan unsur-unsur pemerintahan, pekerjaan, lingkungan kerja dan lingkungan untuk mengurangi kecelakaan. Karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka lingkungan kerja sama pentingnya dengan kesehatan dan keselamatan tempat kerja.

Segala sesuatu yang berhubungan dengan latihan representatif di tempat kerja penting bagi tempat kerja. Afandi (2018) mengatakan bahwa tempat kerja seorang perwakilan merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan kewajibannya. Menurut Sedarmayanti (2014), suatu tempat kerja dikatakan baik apabila pegawainya dapat bekerja secara efektif, aman, nyaman, dan sehat. Oleh karena itu, segala sesuatu di tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif, aman, sehat, dan nyaman dianggap sebagai lingkungan kerja. Hal ini tentunya akan semakin mengembangkan implementasi yang representatif, dengan asumsi bahwa faktor kesejahteraan dan keselamatan (K3) serta tempat kerja mendapat perhatian yang lebih besar. di Kantor Pemadam Kebakaran Daerah Rezim Buleleng, salah satu organisasi otoritas publik yang terkait dengan pencapaian tujuan pemerintah provinsi. sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2016 Nomor 13 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Kelompok Pemadam Kebakaran Buleleng berperan sebagai komponen pelaksana Pemerintah Daerah di bidang kebakaran, kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng bertanggung jawab kepada Bupati Buleleng. Dalam menjalankan operasionalnya Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng di lengkapi atau di dukung dengan beberapa fasilitas seperti alat-alat yang digunakan untuk bekerja kelapangan, armada yang digunakan dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja untuk turun kelapangan membantu masyarakat untuk melakukan pekerjaan kelapangan. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng (05 Januari 2023), Bapak Aria Widjaksana, S. SOS selaku Kepala Bidang 2 Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng mengatakan bahwa selama ini persoalan mengenai kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng adalah petugas pemadam yang sering terlambat untuk sampai kelokasi kejadian kebakaran, hal ini di mengakibatkan penanganan terkadang melebihi standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ditentukan. Waktu standar untuk memadamkan api adalah 15 menit, sedangkan dalam beberapa kasus kebakaran waktu reaksinya lebih dari 15 menit. Dari informasi yang dihimpun, terlihat bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya belum maksimal. Eksekusi perwakilan adalah hasil kerja subjektif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang perwakilan selama menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan. Sejumlah indikator, antara lain (a) ketepatan waktu, yaitu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai kesepakatan; (b) kehadiran: setiap pekerjaan memerlukan kehadiran pada waktu yang ditentukan atau pada jam kerja; c) kerjasama: untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaannya, karyawan perlu bekerja sama dengan baik; Terlebih lagi (d) sifat pekerjaan, para pekerja hendaknya menyelesaikan kewajiban dan kewajibannya sebaik mungkin yang diharapkan. Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor internal pegawai, faktor lingkungan organisasi, dan faktor lingkungan internal. Hal itu juga dapat membuat kinerja karyawan

meningkat ataupun menurun. Untuk mengetahui kinerja karyawan meningkat atau menurun dapat dilakukan dengan cara melakukan penilaian kinerja karyawan.

Proses pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai dikenal dengan istilah kinerja pegawai. Mengarahkan perilaku pegawai secara efektif agar dapat menghasilkan pelayanan yang berkualitas tinggi merupakan tujuan dari evaluasi kinerja. Selain itu, pemeriksaan pelaksanaan juga dilakukan untuk meyakinkan perwakilan agar melakukan kewajibannya dan memahami tujuan organisasi.

Hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai berdasarkan fenomena yang terjadi di tempat penelitian dan dikaitkan dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai ditinjau dari perilaku kerja meliputi ketepatan waktu, kehadiran, kerjasama, dan kualitas kerja. , sedangkan penilaian kinerja pegawai ditinjau dari hasil kerja meliputi kualitas kerja, jumlah pekerjaan, dan kemampuan kerja. Pada tahun 2021, pandangan para ahli di Kelompok Damkar Pemerintahan Buleleng menemukan beberapa permasalahan, melihat keadaan pelaksanaan delegasi di Dinas Pemadam Kebakaran Rezim Buleleng yang menurun dari tahun 2020 ke tahun 2021 dari 79,5% menjadi 74%, hal ini berarti bahwa tampilan telah berkurang, diposisikan sebagai memuaskan. Berdasarkan temuan penilaian kinerja pegawai, berdasarkan standar nilai kinerja pegawai, kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng mengalami penurunan antara tahun 2020 hingga tahun 2021. Dari segi ketergantungan, penghargaan penyelenggaraan pameran menurun dari 8,5% menjadi 7,5%, dari segi partisipasi, dari 7,5% menjadi 7%, dari segi kerjasama, dari nilai yang sama seperti tahun sebelumnya, dan dari segi sifat pekerjaan, dari 8% menjadi 7,5%. Nilai hasil pekerjaan dilihat dari sifat pekerjaan dan jumlah pekerjaan yang berkurang dari 16% menjadi 14%, kapasitas kerja mempunyai nilai yang sama dengan tahun sebelumnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Eksplorasi ini menentukan dampak antara variabel otonom dan variabel dependen melalui faktor bebas K3 kerangka eksekutif dan tempat kerja, variabel dependennya adalah eksekusi representatif, eksekusi representatif memegang peranan penting, sehingga K3 kerangka dewan dan tempat kerja dapat membantu lebih lanjut. mengembangkan eksekusi pekerjaan.

Daerah penjangkakan ini adalah Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Buleleng yang beralamat di JL. Dahlia, Banyuasri, Kecamatan Buleleng, Kaliuntu, Kabupaten Buleleng, Bali 81116, dengan tujuan untuk memahami bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh sistem manajemen K3 sebagai variabel independen dan lingkungan kerja sebagai variabel dependen. Populasi yang diambil sebanyak 54 orang wakil. Contoh yang diambil adalah seluruh perwakilan kelompok pemadam kebakaran daerah Buleleng. Kuesioner mengumpulkan data dengan menggunakan skala interval 1 sampai 5. Validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji model dilihat dari model struktur alat atau model internal dengan melihat nilai r-kuadrat, dan pengujian hipotesis dilihat dari nilai t semuanya dilakukan sebelum analisis data. hitung lebih besar dari t tabel (0,015), dan nilai p kurang dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu variabel sistem manajemen K3 dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat kinerja karyawan. Sistem manajemen K3 dengan jumlah 4 indikator yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, keadaan darurat dan peralatan. Lingkungan kerja dengan jumlah 4 indikator yaitu penempatan benda, penyediaan perlengkapan, aturan mengenai ketertiban dan perawatan pemeliharaan. Kinerja karyawan dengan jumlah indikator 4 yaitu ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama dan kualitas pekerjaan. Berdasarkan indikator diatas akan dilakukan analisis terlebih dahulu.

Table 1. Legitimacy Test (Uji Validitas)

Variabel	Item	Koefisien korelasi	R tabel	Alpha Cronbach
Sistem Manajemen K3	P.1	0,921	0,286	Valid
	P.2	0,884	0,286	Valid
	P.3	0,911	0,286	Valid
	P.4	0,830	0,286	Valid
Lingkungan Kerja	P.1	0,826	0,286	Valid
	P.2	0,896	0,286	Valid
	P.3	0,837	0,286	Valid
	P.4	0,833	0,286	Valid
Kinerja Karyawan	P.1	0,850	0,286	Valid
	P.2	0,883	0,286	Valid
	P.3	0,900	0,286	Valid
	P.4	0,842	0,286	Valid

Dari hasil sebelumnya diketahui bahwa seluruh nilai r hitung pada pertanyaan Kinerja Pegawai lebih besar dari r tabel (0,268). Konsekuensi estimasi r tabel memperoleh nilai sebesar 0,268 yang diperoleh dari r tabel insentif $N-2 = 54-2 = 52$ pada tingkat kepentingan 5%. Jadi setiap pertanyaan yang disebutkan di atas dapat dianggap substansial dan nilai asosiasi Cronbach's Alpha berada di atas 0,60 sehingga alat tes ini dapat dianggap berukuran besar sehingga layak digunakan sebagai alat investigasi.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Alpha Cronbach	Keterangan
Sistem Manajemen K3	P.1	0,921	0,60	Reliabel
	P.2	0,884	0,60	Reliabel
	P.3	0,911	0,60	Reliabel
	P.4	0,830	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	P.1	0,286	0,60	Reliabel
	P.2	0,896	0,60	Reliabel
	P.3	0,837	0,60	Reliabel
	P.4	0,833	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	P.1	0,850	0,60	Reliabel
	P.2	0,883	0,60	Reliabel
	P.3	0,900	0,60	Reliabel
	P.4	0,842	0,60	Reliabel

Dari hasil sebelumnya diketahui bahwa seluruh nilai r hitung pada pertanyaan Kinerja Pegawai lebih besar dari r tabel (0,268). Konsekuensi estimasi r tabel memperoleh nilai sebesar 0,268 yang diperoleh dari r tabel insentif $N-2 = 54-2 = 52$ pada tingkat kepentingan 5%. Jadi semua pertanyaan yang disebutkan di atas dapat dianggap dapat diandalkan dan nilai asosiasi Cronbach's Alpha berada di atas 0,60 sehingga alat tes ini kuat sehingga layak digunakan sebagai alat penyelidikan

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Betas		
1	(Constant)	4.732	1.264		3.744	.000
	K3	.375	.148	.441	2.527	.015
	Lingkungan Kerja	.368	.166	.387	2.215	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut, berdasarkan hasil sebelumnya:
 $Y = 4,732 + 0,375X_1 + 0,368X_2 + e$

- Nilai konstanta sebesar 4,732 menunjukkan Kinerja Pegawai sebesar 4,732 jika Sistem Manajemen K3 dan Lingkungan Kerja sama-sama dianggap konstan (0).
- Koefisien relaps kerangka K3 Pelaksana (x1) sebesar 0,375. Artinya, setiap perluasan 1% pada Kerangka K3 Dewan akan meningkatkan eksekusi pekerja sebesar 0,375.
- Koefisien relaps pada variabel Tempat Kerja (x2) sebesar 0,368. Artinya setiap 1% ekspansi di Workplace akan meningkatkan Representative Execution sebesar 0,368.

Tabel 4. Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72021819
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.065
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Typical test dispersion.
- Data-based calculations
- Correction of Lilliefors's significance.
- This is the true meaning's lowest point.

Hal ini ditentukan berdasarkan hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang digunakan untuk menguji normalitas residual. Tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari alpha (0,05) sebesar 0,200. Temuan menunjukkan bahwa residu memiliki distribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Sistem Manajemen K3	0,229	4,376	Bebas Multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja	0,229	4,376	Bebas Multikolinearitas

Dari perhitungan pada tabel hasil uji multikolinearitas, resiliensi insentif semua faktor > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga model relapse tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	.772	.727		1.062	.293
	K3	-.111	.085	-.371	-1.297	.200
	Lingkungan Kerja	.151	.096	.452	1.582	.120

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan strategi glesjer, nilai kepentingan semua faktor lebih menonjol dari 0,05 sehingga cenderung beralasan bahwa informasi tersebut tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas.

Tabel 7. Kofisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.630	1.75362

R Square sebesar 0,644 berdasarkan hasil koefisien determinasi yang telah disebutkan sebelumnya. Konsekuensi dari perhitungan terukur ini menunjukkan bahwa kemampuan faktor otonom (K3 Kerangka Pengurus dan Tempat Kerja) dalam memahami perubahan pada variabel dependen (Eksekusi Perwakilan) adalah sebesar 64,4%, sisanya 35,6% dipahami oleh faktor lain. di luar model kekambuhan yang sedang dibedah.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.202	2	142.101	46.209	.000 ^b
	Residual	156.835	51	3.075		
	Total	441.037	53			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, K3

Hasil sebelumnya menunjukkan bahwa Fhitung senilai 46,209 lebih menonjol dibandingkan Ftabel 3,18 dan penting untuk Kerangka Kerja Dewan K3 dan Tempat Kerja sebesar 0,000 atau di bawah 0,05. Oleh karena itu, pelaksanaan yang representatif juga dipengaruhi oleh model kekambuhan di Tempat Kerja dan Kerangka Kerja Dewan K3.

Tabel 9. Uji T

Unstandardized Coefficients		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	Beta					
1	(Constant)	4.732	1.264		3.744	.000
	K3	.375	.148	.441	2.527	.015
	Lingkungan Kerja	.368	.166	.387	2.215	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dengan baik bahwa Kerangka K3 Pelaksana mempunyai nilai thitung = 2,537 > ttabel = 2,007 dengan tingkat kepentingan 0,015 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh Sistem Manajemen K3. Workplace mempunyai nilai thitung = 2,215 > ttabel = 2,007 dengan tingkat kepentingan 0,031 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diakui. Jadi tempat kerja berdampak pada eksekusi yang representatif.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng

Mengingat hasil eksplorasi yang ditangani melibatkan pemeriksaan kekambuhan yang berbeda untuk variabel Kerangka Kerja Eksekutif K3 terhadap pelaksanaan pekerja menunjukkan adanya dampak yang sangat besar. Hal ini terlihat pada konsekuensi uji spekulasi dengan angka $t = 2,527 > t_{tabel} = 1,675$ dengan tingkat kepentingan 0,015 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diakui. Jadi spekulasi H1 yang menyatakan bahwa Kerangka K3 Dewan mempengaruhi Eksekusi Pekerja dapat dibenarkan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Sistem Manajemen K3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng juga mendapatkan manfaat dari Sistem Manajemen K3 yang efektif. Oleh karena itu, jika kesehatan dan keselamatan kerja karyawan ditingkatkan maka kinerjanya juga akan meningkat. Karena Sistem Manajemen K3 mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja seorang pegawai dan sangat penting bagi setiap pelaku usaha untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja para pegawainya agar dapat memberikan rasa aman dan perlindungan selama bekerja. Hal ini karena pameran yang representatif akan meningkat dengan asumsi keamanan dan kesejahteraan mereka di tempat kerja dijaga oleh organisasi.

Konsekuensi dari eksplorasi ini sesuai dengan hipotesis (Andhika, et.al.2019) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kesehatan pekerja secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif. Semakin tinggi derajat kesejahteraan dan kesehatan pekerja maka akan semakin baik pula pamerannya, selain itu sistem pengurus K3 juga mampu memberikan rasa aman bagi para pekerja dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi berganda untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hal itu dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dimana lingkungan kerja mempunyai nilai thitung = 2,215 > 1,675 dengan tingkat

signifikan sebesar $0,031 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga H_2 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dapat diterima.

Hal ini didasari bahwa suasana kerja yang baik dapat menciptakan hasil kerja yang baik bagi perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat membantu kelancaran pegawainya dalam bekerja. Karena pada dasarnya ketika pegawai merasa memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan serta dapat memenuhi kebutuhannya, seperti memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, nyaman dalam bekerja, serta tersediannya fasilitas serta peralatan kantor yang lengkap dan memadai, hal itu akan mendorong semangat pegawai dalam meningkatkan hasil kerjanya. Hasil penelitian sejalan dengan teori (Tetiana Ovia Rahayu, 2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa untuk mendukung tercapainya lingkungan kerja yang aman dan nyaman yang mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan serta memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan itu akan mempunyai kinerja yang baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berikut ini dapat diambil kesimpulan dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Sistem Manajemen K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng pada bagian pemadam kebakaran:

1. Sistem Manajemen K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Sabarudin (2018) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa Sistem Manajemen K3 sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Hal itu dikarenakan kinerja pegawai akan meningkat apabila keselamatan dan kesehatannya dalam bekerja di jaga dengan baik oleh perusahaan.
2. Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng lingkungan kerja dapat diterima karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Dolly V.P. Sitanggang (2021) yang menemukan bahwa kinerja seorang pegawai sebagian besar dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Tempat kerja adalah segalanya di sekitar perwakilan yang akan berkolaborasi secara langsung dengan mereka, sehingga organisasi harus dapat membangun tempat kerja yang layak untuk membantu perwakilan bekerja tanpa hambatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak terkait. Adapun saran yang diberikan yaitu:

1. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng
Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran untuk mendukung keselamatan dan kesehatan kerja pegawainya harus mampu menunjang sistem manajemen k3 yang baik untuk karyawannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya yang memperluas penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lain yang tidak terkait dengan penelitian ini namun mungkin berdampak pada kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung Surya Dwianto. (2019). Kompensasi Kinerja Karyawan pada Bagian. Indonesia, JAEIL. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol. 2 No.2
- I. Agusta (2003) Pemilahan informasi subjektif dan metode pemeriksaan. Balai Penelitian Ekonomi dan Sosial Karya Inovatif Perdesaan, Bogor, 27(10).
- Aurora, SK, dan Suryani, F. (2022). Penggunaan Sistem Manajemen K3 pada Proyek Mth 27 Office Suites Cawang. IKRAITH-Inovasi, 6(2), 18-27.
- Chantika Rivalita, Ary Ferdian. (2020). Dampak Tempat Kerja terhadap Eksekusi Pekerja. Buku Harian Kaki Tangan Dewan Vol: 4 No.4
- Dinus Kenelak. (2016). Dampak Pembayaran Terhadap Eksekusi Pekerja di Baliem Multi-Business Agreeable
- Firmanzah, A., Hamid, D. kaj Djudi, M. (2017). Efiko de Word terkait Kesejahteraan dan Kesejahteraan pada Kinerja Perwakilan (Studi PT. PLN (Persero) Perwakilan Daerah Kediri, Sirkulasi Jawa Timur). Perguruan Tinggi Brawijaya.
- Mochammad Al Musadieg, Gardjito, Aldo Herlambang, dan Gunawan Eko Nurtjahjono 2014). Dampak Inspirasi Kerja dan Tempat Kerja Terhadap Eksekusi Representatif. Jurnal Administrasi Bisnis. 13(1): 1-8.
- Hamdiyah, Andi Tri Haryono, dan Aziz Fathoni. (2016). Ada Supermarket Banyumanik Semarang: Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Jurnal Manajemen Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan. 2 (2).
- Haryanto, S. (2013). Dampak Kerangka K3 Pengurus Terhadap Eksekusi Pekerja di PT "Xx". 9(3) Jurnal Ilmu Teknik.
- A. Isyandari (2017) Pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PG Production. Meritjan Kediri. JIBEKA Vol 11 No 1, 1-7
- Josephine, Audrey, Dhyah Harjanti. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Public Square Diary PT Trio Corporate Plastic (Tricopla). 5(3).
- S. N. Madina (2017) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Investigasi Terhadap Kinerja Pekerja Bagian Produksi PT) Indo-Karunia, Apie FEB Understudy Logical Diary, 5(2).
- Nuryasin, Ilham, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana. (2016). Dampak Tempat Kerja dan Inspirasi Kerja terhadap Eksekusi Representatif. Jurnal Administrasi Bisnis. 41(1): 16-24.
- Pangkey, F., Malingkas, G.Y., dan Walangitan, D.R.O. (2012). Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja) pada proyek konstruksi di Indonesia (studi kasus: Gedung Perpanjangan Dr.Ir.Soekarno-Manado). 2(2) Jurnal Ilmiah Rekayasa Media.
- Pratama, Anggi. Dampak Tempat Kerja Terhadap Eksekusi Pekerja Pada Organisasi Administrasi Otorisasi dan Spekulasi Terkoordinasi di Kota Bontang. E-Diary Ilmu Organisasi Bisnis. ISSN 2355-5408. 3(2):351-362.
- Sari, DN (2019). Kinerja karyawan PT Kusuma Nanda Putra dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Sedarmayanti. (2007). administrasi pegawai negeri, reformasi, birokrasi, dan sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama

- Sofyan, DK (2013). Dampak Tempat Kerja Terhadap Pameran Perwakilan BAPPEDA. Buku Harian MIEJ, 18-23.
- Stefanus Andi Pratama, GE (2015). Pengaruh gaji terhadap kinerja di kalangan karyawan. Buku Harian Organisasi Bisnis, 1-3
- Suryana, N. (2022). Dampak Kesejahteraan dan Keamanan (K3) dan Tempat Kerja Terhadap Eksekusi Pekerja di Bantuan Ekologi Kota Tarakan.
- Ubwarin, E., dan Corputty, P. (2020). Dalam Darurat Bencana Covid-19, Tanggung Jawab Pidana Mizan: Diary Investigasi Sah, 9(1), 1-6.
- Tanto, Fransisca Andreani, dan Wijaya (2015). Di PT Sinar Jaya Abadi Bersama bagaimana motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja. Buku Harian Lapangan Umum. 3(2):37-45