

# The Effect of Osh (Occupational Health and Safety) and Organizational Culture on Employee Performance in Pamong Praja and Damkar Police Units South Bengkulu

## Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan

Fanda Bahari <sup>1)</sup>; Karona Cahya Susena <sup>2)</sup> ; Abdul Rahman <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [fandabahari29@gmail.com](mailto:fandabahari29@gmail.com); <sup>2)</sup> [karona.cs@unived.ac.id](mailto:karona.cs@unived.ac.id); <sup>3)</sup> [abdulrahman.abd0505@gmail.com](mailto:abdulrahman.abd0505@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [30 Desember 2021]

Revised [05 Januari 2022]

Accepted [08 Januari 2022]

### KEYWORDS

K3 (Occupational Health and Safety), Organizational Culture, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 9,719 + 0,326X_1 + 0,450 X_2$ , hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)) dan  $X_2$  (budaya organisasi) terhadap kinerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,403. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)) dan  $X_2$  (budaya organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 40,3% sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of K3 (Occupational Health and Safety) and organizational culture on the performance of employees at the Civil Service Police Unit and Damkar Bengkulu Selatan. The sample in this study were 66 employees of the Civil Service Police Unit and Damkar Bengkulu Selatan. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, test of determination and hypothesis testing. The results of the regression analysis show  $Y = 9.719 + 0.326X_1 + 0.450 X_2$ , this illustrates a positive direction of regression, meaning that there is a positive influence between  $X_1$  (K3 (Occupational Health and Safety)) and  $X_2$  (organizational culture) on performance (Y). This means that if the K3 (Occupational Health and Safety) variable and organizational culture increase, it will increase performance. The value of the coefficient of determination is 0.403. This means that  $X_1$  (Occupational Health and Safety) and  $X_2$  (organizational culture) have an effect on performance (Y) by 40.3% while the remaining 59.7% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t test at the 0.05 significance level explained that partially the K3 (Occupational Health and Safety) variables and organizational culture had a significant influence on the employee performance variables at the Civil Service Police Unit and South Bengkulu Damkar. The results of the F test at the 0.05 significance level explain that the K3 (Occupational Health and Safety) variables and organizational culture have a significant simultaneous influence on the performance of employees at the Civil Service Police Unit and South Bengkulu Damkar.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada pengembangan pada SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja karyawan yang tinggi akan berimplikasi langsung pada



perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih bebas bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta perangkatnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki pegawai dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2016:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pada penelitian ini akan membahas tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu insentif dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Insentif memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja, karena dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan maka akan menimbulkan motivasi dari para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga mampu meningkatkan kinerja karena dengan adanya jaminan kesehatan dan keselamatan yang diberikan perusahaan maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dengan sendirinya kinerja akan meningkat.

Menurut Robbins (2016:77), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang, budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam menanggulangi bahaya kebakaran. Untuk itu pentingnya dibina K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan budaya organisasi yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai. Adapun fenomena yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan di jumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan, yang memiliki jabatan lebih tinggi dengan bawahan. Sehingga para pegawai pelaksana dan setingkatnya dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan kepala ruangan atau pihak manajemen sebagai atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja.

Jika dilihat dari segi keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan, masih terdapat kekurangan dari segi sarana dan prasarana yang ada. Karena semua alat pelindung yang digunakan petugas pemadam kebakaran seperti helm, sarung tangan, sepatu *safety*, rompi anti panas dan lain sebagainya, sudah saatnya diperbaharui dengan kualitas yang lebih canggih, sehingga tingkat pengamanan lebih terjamin.

Gambaran fenomena diatas mungkin hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika berlangsung terus menerus kemungkinan akan dapat menjadi perilaku organisasi, kemungkinan juga dikhawatirkan akan mempengaruhi kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi. Budaya organisasi harusnya terorientasi pada seluruh pegawai bukan pada individu-individu saja.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manusia dalam suatu perusahaan semakin di yakini kepentingannya. Tujuan perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif dari manusia yang mengelola perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peran serta sumber daya manusia, meskipun sudah ada teknologi yang serba otomatis. Kemajuan teknologi tidak akan menggeser peran sumber daya manusia secara keseluruhan dalam perusahaan karena ada hal-hal yang tidak dapat di lakukan oleh teknologi.

### K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Dalam berinteraksi antara manusia dengan peralatan kerja pada saat kegiatan perusahaan dilakukan sering kali terjadi kecelakaan. Baik yang ditimbulkan oleh pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja. Oleh karena itu adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan kepada para karyawannya. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

### Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

### Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

#### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (Y) dengan variabel dependen (X1 dan X2). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja

X<sub>1</sub>= K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

X<sub>2</sub>= budaya organisasi

a = Nilai konstanta

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.719	4.789		2.030	.047
	K3	.326	.102	.343	3.179	.002
	Budaya Organisasi	.450	.120	.406	3.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 2 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,719 + 0,326X_1 + 0,450 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 9,719 mempunyai arti bahwa apabila variabel K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 9,719.
2. Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)) adalah sebesar 0,326, dengan asumsi apabila  $X_1$  (K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,326.
3. Pengaruh Budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (budaya organisasi) adalah sebesar -0,450, dengan asumsi apabila  $X_2$  (budaya organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,450.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.384	2.474

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, K3

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 2 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,403. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)) dan  $X_2$  (budaya organisasi) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 40,3% sedangkan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.719	4.789		2.030	.047
	K3	.326	.102	.343	3.179	.002
	Budaya Organisasi	.450	.120	.406	3.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan Tabel 10 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel  $X_1$  (K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja))  
Hasil pengujian untuk variabel  $X_1$  (K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_1$  (K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan.
2. Variabel  $X_2$  (Budaya organisasi)  
Hasil pengujian untuk variabel  $X_2$  (budaya organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_2$  (budaya organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh  $X_1$  (K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)) dan  $X_2$  (budaya organisasi) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	260.081	2	130.059,7	21.239
	Residual	385.737	63	6.123	
	Total	645.818	65		.000 <sup>b</sup>

- a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, K3

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikansi di bawah  $0,05$  menunjukkan bahwa secara simultan  $X_1$  (K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)) dan  $X_2$  (budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu  $X_1$  (K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)) dan  $X_2$  (budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan budaya organisasi terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 9,719 + 0,326X_1 + 0,450 X_2$					
K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)	0,326	0,122		0,002	Signifikan
Budaya organisasi	0,450	0,114		0,000	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,403		40,3%

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2021

### Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan sebesar  $0,002$  kecil dari  $0,05$ . Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.



Pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja pegawai sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Mangkunegara (2017:163) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan organisasi. Setiap pegawai akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pegawai tersebut dalam bekerja.

Adapun program kesehatan dan keselamatan kerja yang telah dilakukan oleh pemerintah terhadap pegawai yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan adalah dengan cara menyediakan baju anti panas, memberikan helm pelindung kepala dan sepatu anti api. Selain dari segi peralatan yang digunakan pemerintah juga memberikan asuransi kesehatan terhadap para pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada maka kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya budaya organisasi dengan berani mengambil resiko, adanya kerjasama dalam organisasi, adanya perhatian dari organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

### **Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan dapat dilihat bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama antara K3 dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti K3 dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik sehingga para pegawai akan selalu bekerjasama dalam bekerja dan akan meningkatkan K3 sehingga akan terbentuklah kinerja yang tinggi. Ivancevich *et.al.*, (2015:44) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan.

### **Saran**

1. Disarankan kepada Pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan untuk lebih memperhatikan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dengan cara menambah program keselamatan dan kesehatan kerja para pegawainya, karena tingkat pekerjaan yang dilakukan sangat berbahaya.

2. Disarankan kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Damkar Bengkulu Selatan untuk tetap mempertahankan budaya organisasi yang dinilai sudah baik agar kinerja pegawai bisa ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anton Kurnia. 2015. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Kaur*. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Burhan, Arif. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang*. Diponegoro Journal of Social And Politic
- Danim, Sudarwan. 2016. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Dessler, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource*. Jilid 2. Jakarta : Prehenlindo
- Fadel, Muhammad. 2014. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ferriansyah, Muhammad Fadli. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PPA Darul Qur'an)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Handoko, T. Hanny. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara,. Anwar Prabu 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, TB Sjafrli. 2016. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- Muhyi, Herwan Abdul. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran*. Unpad: Tesis
- Narimawati, Umi. 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Medi
- Nasution , Mulia, 2016, *Manajemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta
- Rivai, Veithzal & Mulyadi. Deddy. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)* PT.Prehalindo. Jakarta.
- Soekidjan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.
- Susilawati, 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bengkulu*. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Sutrisno, Edy, 2016. *Budaya Organisasi*. Cetakan kedua.Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Umar, Husein. 2015. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wahyudi, T., Susena, K. C., & Ferina, Z. I. (2021). The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitments On The Performance Of The State Civil Apparatus At The Transportation Office Of Kaur Regency. *JURNAL EMAK*, 2(2), 111-117.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta : Rajawali Pers
- Zainuddin, 2015. *The Journalist*. Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher.