

The Effect Of Development, Safety And Health At Work (K3) And Competence On Employees Performance At Bengkulu Search And Rescue Bengkulu

Pengaruh Pengembangan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Bengkulu

Selva Juniarti ¹⁾ ; Ida Anggriani ²⁾; Yanto Effendi ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ selviajuniarti694@gmail.com , ²⁾ ida.anggriani26@gmail.com , ³⁾ yantoeffendi357@gmail.com

ARTICLE HISTORY

*Received [09 Juni 2025]
Revised [10 Juni 2025]
Accepted (11 Juli 2025)*

KEYWORDS

*Development, Occupational
Safety and Health (OSH), and
Competency, Employees'
Performance.*

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



ABSTRAK

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pimpinan atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi yaitu pegawai untuk meningkatkan efisien, efektifitas, dan produktifitas kerja organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengembangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu, jenis penelitian yang dilakukan adalah Penelitian Kuantitatif, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling artinya jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 80 orang, metode analisis data digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi serta Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Pengembangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompetensi secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Bengkulu.

ABSTRACT

Every organization and company will always strive to improve employees' performance in the hope that the organization's goals will be achieved. To achieve these goals, an organization needs leaders or managers who are able to manage the human resources within the organization, namely employees, to improve the efficiency, effectiveness, and productivity of the organization. The purpose of this study is to determine the influence of Occupational Safety and Health (OSH) and Competency on Employee Performance at the Bengkulu Search and Rescue Office. The type of research conducted is quantitative research, with a total sampling method used in this study, meaning that the number of samples taken in this study is 80 people. The data analysis methods used include Validity Testing, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Coefficient, and Hypothesis Testing. The results of this study indicate that Development, Occupational Safety and Health (OSH), and Competency simultaneously (together) significantly influence the performance of employees at the Bengkulu Search and Rescue Office.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Peran dan fungsi SDM tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain, karena SDM bukan hanya alat produksi, tetapi juga berperan aktif dalam pelaksanaan proses produksi. SDM berkontribusi besar terhadap kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pimpinan atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi yaitu pegawai untuk meningkatkan efisien, efektifitas, dan produktifitas kerja organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam organisasi selalu menginginkan pegawai yang berprestasi yang dapat memberi kontribusi yang optimal bagi organisasinya. Memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai, sehingga mereka mampu bekerja lebih profesional dalam situasi yang membutuhkan respons

cepat dan tepat. Pengembangan ini mencakup pelatihan, peningkatan keahlian teknis, dan pembinaan yang berkesinambungan, sehingga pegawai selalu siap menghadapi berbagai tantangan dalam tugasnya. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan.

Selain pengembangan sumber daya manusia, aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bagian dari Hak Asasi Manusia (HAM). Oleh karena itu, penting untuk terus membangkitkan kesadaran, mengingatkan, dan membudayakan K3 di kalangan pegawai.

Pemahaman dan pelaksanaan K3 dalam organisasi sangat diperlukan, terutama dalam memenuhi syarat-syarat kerja yang berkaitan dengan perlindungan pegawai dari risiko kecelakaan kerja. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan potensi kecelakaan dan memberikan kenyamanan kepada pegawai saat berada di tempat kerja. Keselamatan kerja menciptakan kondisi di mana pegawai merasa aman dan nyaman dengan perlakuan yang diterima di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas kerja mereka (Ridwan et al., 2016).

Keamanan dan perlindungan dalam lingkungan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja Pegawai. Ketika Pegawai merasa aman dan nyaman karena mendapatkan perlindungan yang memadai dari perusahaan, mereka cenderung bekerja dengan tenang dan optimal. Diharapkan Pegawai dengan kondisi seperti ini dapat mencapai kinerja maksimal. Salah satu upaya perlindungan bagi Pegawai adalah melalui penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan sistem yang dirancang untuk pekerja dan pengusaha dalam upaya mencegah kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan dengan mengenali potensi bahaya di lingkungan kerja dan melakukan tindakan pencegahan. Menurut Mangkunegara (2016), keselamatan kerja adalah upaya melindungi Pegawai dari cedera akibat kecelakaan kerja. Risiko keselamatan mencakup berbagai aspek di lingkungan kerja yang bisa menyebabkan kebakaran, sengatan listrik, luka potong, memar, keseleo, patah tulang, serta gangguan penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah serangkaian aturan dan upaya untuk menjaga lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik, mental, dan sosial, memungkinkan seseorang bekerja dengan optimal.

Kompetensi pegawai juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi mencakup kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas, juga menjadi faktor krusial yang berhubungan langsung dengan kinerja. Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai untuk bertindak cepat, tepat, dan efisien dalam situasi yang seringkali mendesak. Kompetensi yang tinggi sangat diperlukan karena seringkali melibatkan pengambilan keputusan penting dalam waktu singkat.

Berdasarkan observasi bahwa Pengembangan pegawai, seperti pelatihan, peningkatan keterampilan, dan program pengembangan karier, sering kali tidak direncanakan secara sistematis atau tidak sesuai dengan kebutuhan kerja di lapangan. Hal ini dapat menghambat kemampuan pegawai untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks dan dinamis, terutama di sektor pencarian dan pertolongan yang memerlukan keterampilan teknis yang mumpuni. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi isu kritis di Kantor Pencarian dan Pertolongan karena pekerjaan mereka melibatkan risiko tinggi, seperti operasi penyelamatan di medan berbahaya.

Kurangnya alat pelindung diri (APD), panduan standar operasional (SOP) yang tidak dipatuhi, atau minimnya pelatihan terkait mitigasi risiko K3 dapat berpotensi menurunkan tingkat keselamatan pegawai, yang akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu berpotensi terhambat akibat kurangnya dukungan dari faktor-faktor pengembangan, K3, dan kompetensi. Pegawai yang tidak merasa aman dan sehat di tempat kerja, kurang memiliki kompetensi yang sesuai, atau tidak mendapatkan pengembangan yang cukup cenderung mengalami penurunan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja.

LANDASAN TEORI

Pengembangan

Hertati (2020) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh perusahaan guna mempersiapkan sumber daya manusia dalam kebutuhan jangka panjang. Pengembangan sumber daya manusia dengan berbasis kompetensi dapat memberikan peningkatan pada kualitas kinerja serta kemampuan dari setiap individu. Pada dasarnya, karyawan juga diwajibkan memiliki kompetensi yang dapat mendukung pelaksanaan visi misi perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilampirkan dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER. 05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen K3 di suatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3. Hal ini sejalan dengan ungkapan yang lontarkan Wirawan (2017) keselamatan dan kesehatan kerja adalah bentuk upaya untuk menjaga dan menjamin keberhasilan dalam melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2016) program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah kegiatan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dengan peraturan yang telah dirancang dan menyeluruh kepada semua pekerja

Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya pegawai mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada pegawainya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2016) mengutarakan pendapatnya bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang artinya pencapaian sebuah hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah metode yang digunakan dalam mengatur organisasi secara menyeluruh, dan hasil dari pekerjaan tersebut dapat diperlihatkan buktinya, dipertanggungjawabkan laporannya secara konkrit atau dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan erat dengan pendapat Wibowo (2016) yaitu bahwa kinerja itu berasal dari kata performance, yang dapat didefinisikan sebagai keberhasilan atau prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2016) yang merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode analisa dari hasil penelitian yang berupa angka-angka dengan menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji "Pengaruh Pengembangan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu" merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif akan menekankan pada setiap fenomena-fenomena suatu penelitian secara objektif dan maksimalisasi objektivitas, yang menggunakan angka-angka sebagai bentuk pengolahan statistic terstruktur, sehingga dapat menjadi suatu percobaan yang terkontrol. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling artinya jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 80 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen Penelitian

. Hasil pengujian validitas instrument pada penelitian ini bahwa variabel Pengembangan (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2), kompetensi (X3), kinerja (Y). memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.219). Menurut Imam, Ansori, M. (2020) uji validitas dapat dinyatakan valid apabila hasil nilai dari r hitung $>$ r table, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dari variabel Pengembangan (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2), kompetensi (X3), kinerja (Y) dinyatakan handal atau valid dan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Varibel Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Pengembangan	0.804	Reliabel
2	Keselamatan dan kesehatan (Kerja (K3)	0.955	Reliabel
3	Kompetensi	0.961	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.952	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2025, data di olah

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, maka dapat diketahui variabel Pengembangan memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0.804, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.955, Kompetensi dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.961 dan Kinerja dengan nilai cronbach alpha 0.952. Artinya seluruh variable-variabel dalam penelitian memiliki nilai cronbach alpha yang lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel-variabel penelitian dinyatakan reliabel atau handal untuk dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.062	5.706		.361	.719
PENGEMBANGAN	.379	.147	.262	2.576	.012
K3	.245	.101	.245	2.435	.017
KOMPETENSI	.261	.082	.310	3.192	.002

Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan informasi dari Tabel 2 diatas yang merupakan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat disusun rumus persamaan berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.062 + 0.379 X_1 + 0.245 X_2 + 0.261 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta (b0) sebesar 2.062 artinya apabila Pengembangan (x1), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (x2), Kompetensi (x3) dan kinerja dalam konstansta atau 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 2.062
2. Hasil nilai b1 dari koefisien regresi x1 adalah sebesar 0.379 artinya setiap kenaikan satu variabel pengembangan, maka kinerja (y) akan naik sebesar 37.9% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Hasil nilai b2 dari koefisien regresi x2 adalah sebesar 0.245 artinya setiap kenaikan satu variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (x2), maka kinerja (y), akan naik sebesar 24.5% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
4. Hasil nilai b3 dari koefisien regresi x3 adalah sebesar 0.261 artinya setiap kenaikan satu variabel kompetensi (x3), maka kinerja (y), akan naik sebesar 26.1% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.552 ^a	.304	.277	3.17166	1.988

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai adjusted r square adalah sebesar 0.277 atau sama dengan 27.7%. Hal ini menyatakan bahwa 27.7% dari variabel Kinerja dipengaruhi oleh variable kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan pengembangan, sedangkan 72.3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji t

No	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Nilai t		Sig.
			t-hitung	t-tabel	
1	Pengembangan(X ₁)	0.379	2.576	1.991	0.012
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X ₂)	0.245	2.435	1.991	0.017
3	Kompetensi	0.261	3.192	1.991	0.002

Dependen Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2025, data di olah

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa variabel Pengembangan memiliki nilai t-hitung > t-tabel ($2.576 > 1.991$) dan nilai probabilitas (sig) $0.012 < \alpha 0.05$ termasuk pada kriteria pengujian Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti bahwa Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu. variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai t-hitung > t-tabel ($2.435 > 1.991$) dan nilai probabilitas (sig) $0.017 < \alpha 0.05$ termasuk pada kriteria pengujian Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu serta variabel Kompetensi memiliki nilai t-hitung > t-tabel ($3.192 > 1.991$) dan nilai probabilitas (sig) $0.002 < \alpha 0.05$ termasuk pada kriteria pengujian Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti bahwa Pengembangan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu . Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Pengembangan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu secara simultan (bersama-sama) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Uji F

No	Variabel Independen	Nilai F		Sig.
		F-hitung	F-tabel	
1	Pengembangan(X ₁)	11.075	2.725	0.000
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X ₂)			
3	Kompetensi (X ₃)			

Dependen Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian 2025, data di olah

Pada Tabel 4, diketahui diketahui hasil nilai dari signifikan adalah sebesar (sig) $(0,000) < (\alpha) 0,05$ dan F hitung (11.075) > F tabel (2.725), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompetensi, Secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian pengujian variabel Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai pada Pencarian dan Pertolongan Bengkulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2017), yaitu : “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui variabel pengembangan memiliki nilai signifikansi 0.012 dan t hitung sebesar 2.576 , artinya variabel pengembangan menghasilkan nilai signifikansi (sig) $(0.012) < (\alpha) 0.05$ dan memiliki t hitung (2.576) > t tabel (1.991), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Soelton (2017) yang mengkaji pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT TRIPARI Tangerang. Penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karyawan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan karyawan dapat berupa peningkatan keterampilan, pelatihan, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensinya. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan dari beberapa peneliti terdahulu seperti Widayanti (2015), dan Wicaksono (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian mereka menekankan bahwa aspek pengembangan, baik dalam bentuk pelatihan maupun pengalaman kerja yang diperoleh, dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu. Hal ini menegaskan bahwa organisasi atau instansi dengan sumber daya manusia yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor krusial dalam dunia kerja yang memengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya menciptakan rasa nyaman bagi karyawan tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absensi akibat kecelakaan atau penyakit, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Selain itu, penerapan K3 yang baik mampu mengurangi biaya akibat kecelakaan kerja, menekan tingkat pergantian karyawan (turnover), serta memperkuat citra dan reputasi perusahaan atau institusi.

Dalam konteks Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu, aspek keselamatan dan kesehatan kerja menjadi semakin penting mengingat sifat pekerjaan yang memiliki risiko tinggi, seperti operasi penyelamatan, pencarian korban, dan kondisi kerja yang menuntut kesiapsiagaan serta stamina tinggi. Oleh karena itu, pemenuhan standar K3 dapat berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas kerja pegawai di instansi ini.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki nilai signifikansi (sig) 0,017 dan t hitung sebesar 2.435, artinya variable keselamatan dan kesehatan kerja (K3) nilai signifikansi (sig) (0,017) < (a) 0,05 dan memiliki nilai t hitung (2.435) > t tabel (1.991), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Pegawai yang merasa aman dan sehat di lingkungan kerja cenderung lebih produktif karena mereka dapat bekerja tanpa kekhawatiran terhadap risiko kecelakaan atau gangguan kesehatan. Selain itu, sistem keselamatan kerja yang terorganisir dengan baik juga membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan konsentrasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan efisiensi dan kualitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2022) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Investasi dalam program K3 terbukti dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja serta menciptakan rasa aman dalam bekerja. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, berbagai penelitian lain juga telah mengkonfirmasi bahwa program K3 yang efektif dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja, menurunkan tingkat absensi akibat sakit, serta meningkatkan fokus dan efisiensi karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya perhatian terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja, terutama di lingkungan yang memiliki tingkat risiko tinggi seperti Kantor Pencarian dan Pertolongan.

Ketika terjadi peningkatan kondisi kesehatan kerja, tingkat kepuasan kerja karyawan juga kian meningkat. Tugas tenaga kerja memiliki tuntutan terhadap kesehatan fisik dan mental mereka. Dengan menjaga kesehatan dalam pekerjaan mereka, karyawan mampu mengurangi pengaruh negatif dari risiko kerja. Dampaknya, pada akhirnya, mengoptimalkan tingkat kepuasan kerja para pegawai. Sama halnya dengan penelitian milik (Sari, 2019) juga menemukan terdapat dampak sangat penting antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan tingkat signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,000, yang menunjukkan bahwa pengaruh



tersebut memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka perusahaan perlu memberikan perlindungan dan memperhatikan kesejahteraan kerja karyawan karena ini akan berdampak pada meningkatnya tingkat kepuasan kerja yang diperoleh para tenaga kerja. (Wangi dkk., 2020)

Dalam penelitiannya (Hidayati, 2020) juga menemukan bila K3 memengaruhi kinerja tenaga kerja di Pg. Djombang Baru. Koefisien regresi yang bernilai positif yang artinya semakin meningkatnya keselamatan dan kesehatan kerja, maka kinerja pegawai dalam bekerja pun mengalami peningkatan. Apabila ada peningkatan nilai variabel kesehatan kerja, terjadi peningkatan kinerja. Kesehatan fisik, kesejahteraan mental, dan kestabilan emosional secara keseluruhan berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja para pekerja. Studi milik (Sari, 2022) dan (Pramudya, 2018) juga ditemukan bahwa K3 memengaruhi positif bagi kinerja pegawai

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu

Kompetensi tenaga kerja merupakan salah satu faktor krusial dalam menentukan kinerja pegawai di berbagai sektor pekerjaan. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, inovasi, kepuasan kerja, serta peluang karir yang lebih baik. Oleh karena itu, pemahaman mengenai dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai menjadi hal yang penting untuk diteliti secara lebih mendalam.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,002 dan t hitung sebesar 3.192. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas kritis yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($0,002 < 0,05$), serta nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($3.192 > 1.991$). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi tenaga kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyantri dkk. (2019) mendukung temuan ini. Mereka menemukan bahwa kompetensi tenaga kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD. BPR Bank Buleleng 45. Pegawai dengan pengetahuan yang baik tentang prosedur kerja serta keterampilan teknis yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Habiburrahman & Zhavira (2021) juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi SDM dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa peningkatan kualitas kompetensi SDM berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika terjadi penurunan atau defisit dalam kompetensi tenaga kerja, maka akan terjadi penurunan dalam performa kerja pegawai.

Lebih lanjut, penelitian dari Kusumawardana dkk. (2023) serta Syahputra & Tanjung (2020) menguatkan temuan sebelumnya. Mereka menemukan bahwa kompetensi yang memadai dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, inovasi, kepuasan kerja, dan membuka peluang karir yang lebih baik. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa ketika kompetensi tenaga kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Sebaliknya, ketika kompetensi pegawai menurun, maka performa kerja mereka juga mengalami penurunan.

Temuan dari berbagai penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan

Pengaruh Pengembangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam bagaimana pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu. Dalam dunia kerja, ketiga faktor ini sering kali dianggap sebagai komponen utama yang menentukan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja, terutama di sektor yang berhubungan dengan layanan pencarian dan pertolongan yang memiliki tingkat risiko tinggi.

Pengembangan dalam konteks ketenagakerjaan mengacu pada upaya organisasi dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karier yang baik akan memberikan dampak positif terhadap motivasi pegawai, karena mereka merasa memiliki peluang untuk berkembang dalam profesinya. Hal ini juga selaras dengan konsep teori pengembangan sumber daya manusia, yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan dapat meningkatkan komitmen dan kinerja mereka.

Dalam penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat pengembangan yang diberikan oleh organisasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Ini bisa mencakup pelatihan, pendidikan berkelanjutan, serta kesempatan untuk meningkatkan keahlian sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di bidang pencarian dan pertolongan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek krusial dalam lingkungan kerja, terutama dalam bidang pencarian dan pertolongan yang memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan dan bahaya lainnya. Penerapan program K3 yang baik dapat memberikan perlindungan bagi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta meningkatkan kesejahteraan mereka.

Dalam penelitian ini, K3 terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang memperhatikan aspek keselamatan cenderung lebih produktif, karena mereka merasa aman dan terlindungi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, menjadi landasan utama dalam implementasi kebijakan K3 guna menjaga hak-hak dasar pekerja. Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu diharapkan untuk terus mengembangkan program keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawainya, serta melakukan evaluasi secara berkala guna memastikan efektivitas kebijakan tersebut dalam meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas pegawai.

Kompetensi merupakan faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja pegawai. Kompetensi mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam sektor pencarian dan pertolongan, kompetensi yang baik sangat dibutuhkan mengingat pekerjaan ini membutuhkan keahlian khusus dalam menangani situasi darurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa pegawai memiliki akses terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka.

Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pelatihan teknis, simulasi keadaan darurat, serta sertifikasi dalam bidang pencarian dan pertolongan. Dengan adanya peningkatan kompetensi yang berkelanjutan, pegawai akan semakin siap dalam menghadapi tantangan kerja dan memberikan layanan yang lebih optimal.

Untuk menguji pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 11,075 lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,19. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Bengkulu. Dengan kata lain, ketiga faktor ini secara kolektif berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengembangan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Bengkulu, memiliki nilai signifikansi 0.012 dan t hitung sebesar 2.576, artinya variabel pengembangan menghasilkan nilai signifikansi (sig) $(0.012) < (\alpha) 0.05$ dan memiliki t hitung $(2.576) > t$ tabel (1.991), artinya semakin baik pengembangan maka kinerja pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Bengkulu semakin meningkat.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Bengkulu, memiliki nilai signifikansi (sig) 0,017 dan t hitung sebesar 2.435, artinya variable keselamatan dan kesehatan kerja (K3) nilai signifikansi (sig) $(0,017) < (\alpha) 0,05$ dan memiliki nilai t hitung $(2.435) > t$ tabel (1.991), artinya semakin baik Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka kinerja pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Bengkulu semakin meningkat.
3. Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Bengkulu, memiliki nilai signifikansi (sig) 0,002 dan t hitung sebesar 3.192, artinya variable kompetensi menghasilkan nilai signifikansi (sig) $(0,002) < (\alpha) 0,05$ dan memiliki nilai t hitung $(3.192) > t$ tabel (1.991), artinya semakin baik kompetensi maka kinerja pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Bengkulu semakin meningkat.
4. Pengembangan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompetensi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian Dan

Pertolongan Bengkulu, dengan nilai sebesar $(\text{sig}) (0,000) < (\alpha) 0,05$ dan $F \text{ hitung } (11.075) > F \text{ tabel } (3.19)$, termasuk H_a diterima dan H_o ditolak.

Saran

1. Peningkatan Program Pengembangan Pegawai Mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala guna meningkatkan kompetensi pegawai. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti seminar, workshop, atau pelatihan eksternal guna menambah wawasan dan keterampilan mereka. Menerapkan program mentoring atau coaching untuk membimbing pegawai dalam pengembangan karir mereka.
2. Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Meningkatkan fasilitas keselamatan kerja seperti alat pelindung diri (APD) yang memadai dan sesuai standar. Mengadakan pelatihan rutin terkait keselamatan dan kesehatan kerja agar pegawai lebih siap dalam menghadapi situasi darurat. Melakukan evaluasi berkala terhadap sistem keselamatan kerja untuk memastikan efektivitas penerapannya di lingkungan kerja.
3. Penguatan Kompetensi Pegawai Meningkatkan standar rekrutmen dan seleksi pegawai dengan menitikberatkan pada kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Menyediakan program sertifikasi profesional bagi pegawai untuk meningkatkan kredibilitas dan keterampilan mereka. Mendorong budaya pembelajaran dan inovasi di tempat kerja untuk memperkaya pengalaman dan wawasan pegawai..

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Aisyah, Et Al. 2021 Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. Journal Of Accounting And Business Management (Rjabm).
- Arief, M. Y., & Nisak, M. 2022 Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen Dan Sains,
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. 2018 Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt.Samudera Perdana. Jurnal Manajemen Dan Keuangan,
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media. Fathoni,
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. 2019 Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,
- Bukit, Benjamin et al, 2017 Pengembangan Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta Chusminah
- Haryati, R. A. 2019 Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian. Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan
- Dwi Maysaroh, A. 2022 Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
- Eksan , F. 2020 Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Ekonomi Dan Industri Volume 21, No.2.
- Elvira Hazni,2025,Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pengetahuan dan Produktivitas terhadap Kinerja Auditor,jurnal manajemen Vol. 5, No. 4, Juni–Juli 2025
- Enny, M. 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. 2018 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Ed.9 Cet. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Girniawan, Et Al. 2019 Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya Vol.17 (1).
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hertati, D. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Mitra. Sumber
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Moeheriono.2018.Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Oh, A., & Novita, E. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. Jurnal Ilmiah Manajemen,,

- Parashakti, R. D., & Putriawati. 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Volume 1, Issue
- Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. 2021. Pentingnya penerapan literature review pada penelitian ilmiah. Jurnal Masohi,
- Rohmat, S. 2020. Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business Vol. 3, No. 2.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. 2022. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, Vol 10 No. 1
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND, Alfabeta, Bandung
- Surahman; M, Rachmat; S, S. 2016. Metodologi Penelitian
- Tjiong Fei Lie, 2018, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada cv. Union event planner, agora Vol. 6, No. 1,
- Usman. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Balikpapan. Jurnal Administrasi Bisnis
- Widodo, Suparno. 2017. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta