

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Strategi Manajemen SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Masyarakat Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas

Bella Dwi Sapera¹⁾, Suwarno²⁾, Hardi Mulyono³⁾ Apandi⁴⁾

^{1,2,3,4} Universitas Bina Insan

Email: belladsapera@gmail.com, suwarno@univbinainsan.ac.id, hardi-mulyono@univbinainsan.ac.id, apandi@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Strategi Manajemen SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Masyarakat sebagai variabel intervening pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas. Latar belakang penelitian didasarkan pada masih ditemukannya kendala dalam penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), pengembangan SDM, dan pelayanan kepada masyarakat yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode observasi dan wawancara, data dikumpulkan dari 46 responden pegawai menggunakan penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Strategi Manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan masyarakat juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan penerapan K3 dan pengelolaan SDM yang efektif dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik pada BPBD Kabupaten Musi Rawas.

Kata kunci: *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Strategi Manajemen SDM, Kepuasan Masyarakat, BPBD.*

Abstract

This study aims to examine the influence of Occupational Safety and Health (OSH) and Human Resource Management (HRM) Strategy on Employee Performance, with Community Satisfaction as an intervening variable at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Musi Rawas Regency. The study was motivated by the existence of challenges in the implementation of Occupational Safety and Health (OSH), human resource development, and public services that potentially affect employee performance. This research employed a

quantitative approach using a survey method. Data were collected from 46 employee respondents through questionnaires and analyzed using SmartPLS. The results indicate that Occupational Safety and Health (OSH) and Human Resource Management (HRM) Strategy have a positive and significant effect on employee performance. In addition, community satisfaction also influences employee performance. These findings suggest that improving the implementation of OSH and effective human resource management can enhance employee performance and support the improvement of public service quality at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Musi Rawas Regency.

Keywords: *Occupational Safety and Health (OSH); Human Resource Management Strategy; Community Satisfaction; Employee Performance; Regional Disaster Management Agency (BPBD).*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Pada sektor publik, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Menurut (Andini et al., 2020), pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja pegawai mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dalam organisasi penanggulangan bencana seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), kinerja pegawai memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan keselamatan masyarakat. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Penerapan K3 yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, mengurangi risiko kecelakaan kerja, serta meningkatkan produktivitas pegawai (Fanani & Budiono, 2025). Selain itu, strategi manajemen SDM yang meliputi pengembangan kompetensi, pelatihan, dan evaluasi kinerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Fauzi et al., 2021).

Penelitian terdahulu umumnya mengkaji pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan strategi manajemen SDM terhadap kinerja pegawai secara langsung. Namun, masih terbatas penelitian yang menempatkan kepuasan masyarakat sebagai variabel intervening, khususnya pada organisasi sektor publik bidang penanggulangan bencana. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menguji peran kepuasan masyarakat dalam memediasi pengaruh

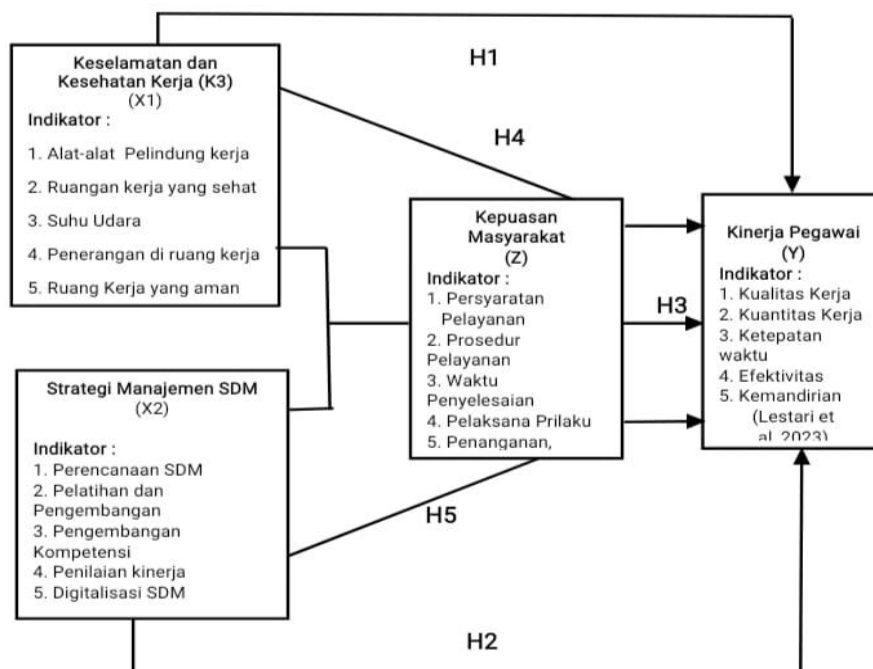
keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan strategi manajemen SDM terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, BPBD Kabupaten Musi Rawas masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan fasilitas keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), pelatihan yang belum merata, serta optimalisasi kinerja pegawai yang belum maksimal. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan dan tingkat kepuasan masyarakat.

Secara teoritis, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai (Atiyah & Wibowo, 2016). Di sisi lain, strategi manajemen SDM yang meliputi perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta digitalisasi SDM berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas organisasi (Andini & Prahiawan, 2024). Sementara itu, kepuasan masyarakat merupakan indikator keberhasilan pelayanan publik yang mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan masyarakat dengan pelayanan yang diterima (Febrianto, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas maupun kinerja pegawai (Akbar et al., 2020). Penelitian lain juga membuktikan bahwa strategi manajemen SDM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas pegawai (Asriyanti et al., 2024). Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih mengkaji hubungan antarvariabel tersebut secara parsial dan belum banyak yang mengintegrasikan aspek keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), strategi manajemen SDM, kepuasan masyarakat, dan kinerja pegawai dalam satu model penelitian, khususnya pada organisasi penanggulangan bencana. Berdasarkan

kondisi tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kepuasan masyarakat sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Strategi Manajemen SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik serta memberikan masukan praktis bagi Badan penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi rawas.

- H2 : Di duga terdapat pengaruh strategi manajemen SDM terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh antara kepuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh antara keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan masyarakat sebagai variabel intervening pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas.
- H5 : Diduga terdapat pengaruh antara strategi manajemen SDM terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan masyarakat sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Masyarakat sebagai variabel intervening pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas. Penelitian dilaksanakan di BPBD Kabupaten Musi Rawas dengan melibatkan seluruh pegawai sebagai responden penelitian.

Populasi penelitian berjumlah 46 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan

indikator masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, laporan organisasi, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pengujian model meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui uji validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (*inner model*) melalui pengujian koefisien determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis menggunakan teknik *bootstrapping*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *Total Effect* dan *Specific Indirect Effect*.

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV I)	P Values
Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) → Kinerja Pegawai	0,533	0,531	0,110	4,834	0,000
Strategi Manajemen SDM → Kinerja Pegawai	-0,211	-0,225	0,149	1,415	0,157
Kepuasan Masyarakat → Kinerja Pegawai	0,334	0,348	0,114	2,916	0,004

Tabel 1. Nilai *Total Effect* dan *Specific Indirect Effect*.

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Kinerja pegawai terbukti signifikan. Hal ini disebabkan dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan Kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* sebesar 0,533 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4,834 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.984. Nilai P-Value sebesar 0,000. Nilai P-value (0.000) < $\alpha = 5$.

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa Strategi manajemen SDM dan Kinerja Pegawai terbukti tidak signifikan. Hal ini disebabkan dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Strategi Manajemen SDM dengan Kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* sebesar -0,211 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistic 1,415 dimana lebih kecil dari t-tabel sebesar 1.984. Nilai P- Value 0,0832. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$.

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai terbukti signifikan. Hal ini disebabkan dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* sebesar 0,334 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistic 2,916 dimana lebih kecil dari t-tabel sebesar 1.984. Nilai P- Value 0,004. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$.

Uji Intervening

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada *Total Effect* dan *Specific Indirect Effects*. Berikut tabel untuk pengujian hipotesis :

	Original Sample (O)	Sample Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV I)	P Values
Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) → Kepuasan Masyarakat → Kinerja Pegawai	0,140	0,152	0,063	2,238	0,025
Strategi Manajemen SDM → Kepuasan Masyarakat → Kinerja Pegawai	0,183	0,196	0,079	2,315	0,021

Tabel 2. Uji Intervening

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yang diintervening Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai terbukti signifikan. Hal ini disebabkan dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja yg diintervening Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* sebesar 0,140 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistic 2,238 dimana lebih besar dari t-tabel sebesar 1.984. Nilai P-Value 0,025. Nilai P-value (0.000) < $\alpha = 5$. Dengan demikian estimasi bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) memperkuat pengaruh diintervening Kepuasan Masyarakat terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa Strategi Manajemen SDM yang diintervening kepuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan. Hal ini disebabkan dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa diintervening Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* sebesar 0,183 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistic 2,315 dimana lebih kecil dari t-tabel sebesar 1.984. Nilai P- Value 0,017. Nilai P-value (0.000) < $\alpha = 5$. Dengan demikian estimasi bahwa Strategi Manajemen SDM memperkuat pengaruh diintervening Kepuasan

Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas.

Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis H1, penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yang optimal mampu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan memberikan rasa nyaman, menurunkan risiko kecelakaan kerja, serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mantra & Rini, 2023), bahwa ditemukan adanya pengaruh signifikan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dapat diterima.

2. Pengaruh Strategi Manajemen SDM terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis H2, penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi manajemen SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang diterapkan belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh belum optimalnya implementasi strategi manajemen SDM, seperti perencanaan, pengembangan, maupun evaluasi kinerja yang belum berjalan secara efektif, sehingga belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Mantra & Rini, 2023), bahwa ditemukan adanya tidak berpengaruh signifikan strategi manajemen SDM terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dapat ditolak.

3. Pengaruh Kepuasan Masyarakat terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis H3 dapat dilihat bahwa Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai terbukti signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat merupakan indikator penting dalam menilai kinerja pegawai, khususnya dalam sektor pelayanan publik. Semakin tinggi tingkat kepuasan masyarakat, maka semakin baik kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purwadi et al., 2025) bahwa ditemukan adanya pengaruh signifikan kepuasan masyarakat terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan masyarakat sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil hipotesis H4 dapat dilihat bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yang diintervening Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Pegawai terbukti signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) tidak hanya berdampak secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan masyarakat yang pada akhirnya memperkuat kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pramudya, 2022) bahwa ditemukan adanya pengaruh signifikan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan masyarakat sebagai variabel intervening. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dapat diterima.

5. Pengaruh Strategi Manajemen SDM terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan masyarakat sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil hipotesis H5 dapat dilihat bahwa Strategi Manajemen SDM yang diintervening kepuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara langsung strategi manajemen SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun melalui peningkatan kepuasan masyarakat, strategi tersebut mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa

keberhasilan strategi manajemen SDM dalam organisasi sektor publik tidak hanya diukur dari internal organisasi, tetapi juga dari persepsi dan tingkat kepuasan masyarakat sebagai penerima pelayanan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tulhusnah, 2024) bahwa ditemukan adanya pengaruh signifikan strategi manajemen SDM terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan masyarakat sebagai variabel intervening. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) dapat diterima.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan strategi manajemen SDM terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan masyarakat sebagai variabel intervening pada Badan penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai koefisien jalur *original sampel* sebesar 0,533 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 4,834 dimana lebih besar dari t-tabel sebesar 1.984. Nilai P-Value 0,000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.
- 2) Strategi manajemen SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur *original sampel* sebesar -0,211 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 1,415 dimana lebih besar dari t-tabel sebesar 1.984. Nilai P-Value 0,157. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) ditolak.
- 3) Kepuasan masyarakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai koefisien jalur *original sampel* sebesar 0,334 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t-statistik 2,916 dimana lebih

besar dari t-tabel sebesar 1.984. Nilai P-Value 0,004. Nilai P-value (0.000) < α = 5. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

- 4) Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan kepuasan masyarakat sebagai variabel intervening dengan nilai koefisien jalur *original sampel* sebesar 0,140 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2,238 dimana lebih besar dari t-tabel sebesar 1.984. Nilai P-Value 0,025. Nilai P-value (0.000) < α = 5. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) diterima.
- 5) Strategi manajemen SDM yang diintervening kepuasan masyarakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan nilai koefisien jalur *original sampel* sebesar 0,183 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2,315 dimana lebih besar dari t-tabel sebesar 1.984. Nilai P-Value 0,021. Nilai P-value (0.000) < α = 5. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) diterima.

Saran

Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Musi Rawas disarankan agar mengoptimalkan implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara sistematis dan berkelanjutan melalui penyediaan sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan standar keselamatan, penerapan penggunaan alat pelindung diri (APD) secara konsisten, serta penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terencana dan terukur. Selain itu, penguatan strategi manajemen sumber daya manusia perlu diarahkan pada peningkatan kompetensi pegawai, penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif dan akuntabel, serta pemberian insentif dan penghargaan yang proporsional. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Selanjutnya, kepuasan masyarakat memiliki peran strategis dalam memperkuat hubungan antara penerapan K3 dan strategi manajemen sumber daya

manusia terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, BPBD Kabupaten Musi Rawas perlu meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan responsivitas, ketepatan, dan profesionalitas pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan tersebut diharapkan dapat menciptakan tingkat kepuasan masyarakat yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan memperluas variabel penelitian serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, perlu dilakukan pengujian pada objek penelitian yang berbeda agar meningkatkan validitas dan generalisasi temuan dalam kajian manajemen sumber daya manusia

Daftar Pustaka

- Akbar, S. N., Ihyani, M., & Mappamiring. (2020). *Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba*. 1(5).
- Andini, F., & Prahiawan, W. (2024). *Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm), Kepemimpinan Pelayanan , Dan Disiplin Kerja*. 06(2), 193–215.
- Andini, Tahier, I., Natasyah, Nurlela, & Anita, R. (2020). *Pengertian Sumber Daya Pada Era 4.0*. 21–31.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. 3.
- Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. (2016). *Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita*. 61–80.
- Fanani, M. N., & Budiono, N. D. P. (2025). *Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan*

- Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Z. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(1), 45.
<https://doi.org/10.26714/jkmi.20.1.2025.45-53>
- Fauzi, Muliany, F., Suyanto, A., & Gumanti, M. (2021). *STRATEGI MANAJEMEN SDM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN KINERJA*.
- Febrianto, M. A. (2023). *Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Pati*. 2(4), 31–41.
- Mantra, S. D. A., & Rini, H. P. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di PT Sarana Inti Transindo Surabaya*. 5(6), 2301–2309.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2268>
- Pramudya, A. G. (2022). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu*.
- Purwadi, M. R., Sari, V. N., Sari, M. W., Kepemimpinan, G., & Kerja, K. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Walikota Bukittinggi*. 9(1), 55–70.
- Tulhusnah, L. (2024). *Pengaruh Kualitas Sdm, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Non Asn Di Upt Puskesmas Mangaran*. 3(3), 529–543.