

JURNAL “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMADAM KEBAKARAN GRESIK

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kesuksesan organisasi bisa diamati melalui hasil tujuan organisasi dengan prestasi karyawannya. Prestasi karyawan adalah hasil dari pekerjaan didapatkan oleh karyawan saat bertugas yang menjadi tanggung jawab yang dibebankan padanya. Permasalahan soal prestasi karyawan menjadi masalah yang pasti akan dihadapi suatu organisasi, karena itu organisasi harus tahusemua faktor yang berdampak pada prestasi karyawan. Faktor yang bisa mempengaruhi prestasi karyawan itu akan bisa membuat suatu organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga sesuai tujuan organisasi. Teori manajemen yang secara general menyebutkan kalau faktor penting yang keberadaannya perlu untuk diprioritaskan oleh organisasi supaya mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi yaitu faktor SDM (Sumber Daya Manusia).

SDM merupakan faktor pendukung organisasi yang sangat penting, oleh karena dengan sumberdaya manusia yang unggul dapat menunjang keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Maka sebab itu faktor ini berperan sebagai aset strategis dalam menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan bagi sebuah organisasi.

Setiap suatu Organisasi akan selalu berupaya agar prestasi karyawannya meningkat sesuai dengan harapan organisasi tersebut. Banyak cara dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan prestasinya diantaranya adalah memperhatikan tingkat pendidikan karyawan tersebut. Dan supaya prestasi karyawannya tetap konsisten oleh karenanya minimal perusahaan selalu memperhatikan lingkup kerja serta budaya organisasi dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan teman kerja, atasan, suasana lingkungan kerja serta hal-hal lainnya yang bisa berpengaruh dalam kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya.

Menurut Husnan , (2014;18) menyatakan bahwa Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk menambah pengetahuan seseorang yang termasuk di dalamnya adalah peningkatan penguasaan teori serta keterampilan untuk memutuskan berbagai persoalan menyangkut berbagai kegiatan untuk mencapai keinginan dan

perusahaan. Tingkat pendidikan tinggi, merupakan penggerak kelangsungan proses kejayaan perusahaan, yang menghasilkan produktivitas kerja serta target perusahaan. Tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana tingkat pendidikan adalah bukti formal yang susahakan organisasi agar dapat menjamin bahwa orang-orang tersebut mempunyai kualifikasi, kemampuan dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan. Sehingga instansi di perlukan untuk pengelola karir dan pengembangannya secara baik supaya prestasi setiap karyawan senantiasa terjaga sehingga mampu untuk mendorong karyawan agar selalu melakukan hal - hal yang baik serta menghindari frustasi akibat kerja yang bisa menurunkan prestasi instansi tersebut. Pengolahan dan tingkat pendidikan akan menumbuhkan efektivitas dan kreativitas karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen tangguh dan produktivitas kerjanya supaya mendukung instansi / perusahaan agar dapat mencapai tujuannya.

Budaya organisasi adalah faktor penting disuatu organisasi agar efektivitas organisasi itu bisa ditingkatkan melalui penciptaan budaya yang tepat serta mendukung tujuan organisasi bisa tercapai. Pengaruh penggunaan Budaya perusahaan merupakan suatu solusi untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Sehingga berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan untuk menentukan tingkat kesuksesan dan kegagalan suatu perusahaan.

UPT pemadam kebakaran sebagai instansi pemerintah Kabupaten Gresik yang bertanggung jawab terhadap langkah pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang bernang di bawah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaen Gresik tidak hanya hadir pada saat terjadi kebakaran tetapi juga melakukan penjagaan terhadap acara-acara dimana jumlah massa berkumpul dan adanya masyarakat yyang menggunakan daya listrik yang besar yang di kawatirkan timbulnya kebakaran. Oleh karena itu di perlukan SDM berkualitas serta kompeten agar bisa menghasilkan prestasi yang baik. Dengan tingkat pendidikan yang baik serta lingkup kerja yang kondusif dan budayah organisasi yang baik di harapkan dapat meningkatkan prestasi pemadam kebakaran Kabupaten Gresik semakin baik kedepannya.

Berdasarkan gambaran didepan, penulis berkeinginan untuk mengambil judul **Pengaruh Tingkat Pendididkan, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gresik.**

Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang kami uraikan, maka penulis merumuskan dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah menurut simultan terdapat pengaruh yang berarti antara tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap prestasi / kinerja karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik?
2. Apakah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, budaya organisasi dan lingkungan kerja kepada prestasi karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik?
3. Variabel mana yang memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi para karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang dijabarkan, tujuan dalam penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dampak secara simultan antara tingkat pendidikan, lingkungan kerja serta budaya organisasi kepada prestasi para karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui dampak secara parsial antara tingkat pendidikan, lingkungan kerja serta budaya organisasi kepada prestasi p a r a karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui jumlah variabel terbesar pengaruhnya terhadap prestasi para karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bisa memberi manfaat bagi pihak akademik, maupun perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi Akademik
Sebagai materi acuan untuk penelitian dibidang prestasi karyawan dimasa mendatang serta bahan untuk menambah daftar pustaka dibidang manajemen SDM berdasarkan kenyataan dilapangan.
2. Bagi Perusahaan
Untuk digunakan sebagai tambahan sumber informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

A. Pengertian Manajemen.

Manajemen artinya bisa berarti proses, maupun ilmu. Disebut proses disebabkan ada tahapan - tahapan dalam memperoleh hasil, tujuan serta diharapkan, meliputi : segi Perencanaan, segi Pengorganisasian, segi Pengarahan, serta segi Pengawasan. Merupakan cara seorang Manajer didalam mencapai suatu tujuan. Yang penerapannya tergantung pada tiap individu manajer yang dipengaruhi kondisi serta bawaan setiap manajer. Disebut ilmu disebabkan bisa dipelajari serta dikaji tingkat kebenarannya (Athoillah, 2010).

Menurut Hasibuan (2012 : 1) Merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengolah serta memanfaatkan Manusia (SDM) serta sumber lainnya yang efektif dan efisien guna memperoleh hasil dari tujuan. Didalam ilmu manajemen terdapat banyak teknik yang memiliki nilai estetika serta kepemimpinan untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengorganisasikan, serta mengawasi, komponen - komponen agar bisa tercapai tujuan.

Menurut Sinambela Lijan Poltak (2016:7) manajemen adalah mendayagunakan semua Sumber Daya yang dipunyai oleh suatu organisasi agar tujuannya dapat mencapai.

Menurut George R. terry (1977) dalam buku *principles of management*, dalam Emron, dkk (2016 : 7) Manajemen merupakan suatu proses terdiri atas *Planning* (*Perencanaan*), *Organizing* (*Pengorganisasian*), *Actuating* (*Pelaksanaan*), s e r t a *Controlling* (*Pengawasan*), yang pelaksanaannya digunakan untuk agar tujuannya tercapai dilakukan oleh SDM dan komponen lainnya.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:10) mengemukakan suatu teori, MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan Ilmu serta Seni untuk mengatur relasi pekerjaan serta tenaga kerja supaya berjalan secara efektif dan efisien untuk memperlancar tujuan perusahaan, pekerja serta masyarakat. Fungsi MSDM tersusun atas Rencana, Organisasi, Pengendalian, pengembangan kemampuan berkompetensi, Pengadaan, Integrasi, dan Pemberhentian.

C. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (Rika, 2011) MSDM tersusun dari kelompok kegiatan manusia yang erat hubungannya dengan suatu organisasi, aktivitas-aktivitas tersebut adalah :

1. Perencanaan dan Analisis SDM
2. Kesempatan Pekerjaan sama
3. Pengembangan S D M
4. Kompensasi serta Tunjangan
5. Kesehatan, Keamanan, serta Keselamatan kerja
6. Hubungan antara Karyawan dengan Manajemen

D. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2015:21), beberapa manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia , yaitu :

1. Fungsi managerial
 - a. Perencanaan (planning).
 - b. Pengorganisasian
 - c. Pengarahan
 - d. Pengendalian

Pengertian Kinerja / prestasi

Merupakan bagian dari produktivitas dalam suatu pekerjaan, sedang

produktivitas kerja berasal dari " Produktif ", yaitu segala sesuatu yang mempunyai suatu potensi untuk digali dan dikembangkan, sehingga diartikan Suatu proses yang terorganisir untuk mengembangkan setiap potensi pada suatu objek. Filosofi produktivitas mempunyai arti yaitu setiap keinginan dan usaha manusia baik individu ataupun kelompok untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupannya. Agar lebih jelas tentang pengertian prestasi berikut para ahli mengemukakan pendapatnya..

Menurut Emron edison (2016 : 190) mengatakan, prestasi merupakan hasil dari proses didasarkan serta diukur dalam waktu tertentu menurut ketentuan maupun kesepakatan yang sebelumnya sudah ditetapkan".

Menurut Hasibuan (2014 : 94) : "pengorbanan baik berupa jasa, jasmani serta pikiran agar dapat menghasilkan suatu barang maupun Jasa untuk mendapatkan imbalan atas prestasi ".

E. Faktor Yang berpengaruh terhadap prestasi

Mathis dan Jackson (2014 : 82) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan, adalah: 1) Kemampuan karyawan 2) Motivasi karyawan; 3) Dukungan karyawan 4) Adanya pekerjaan yang dilakukan ; dan 5) Hubungan tenaga kerja dengan organisasi. Berdasarkan hal ini maka kesimpulan yang bisa diajukan penulis yaitu kinerja / prestasi adalah kualitas serta kuantitas yang merupakan hasil dari suatu pekerjaan (*output*) baik individu dan kelompok pada suatu aktivitas yang dikarenakan kemampuan alami ataupun didapat dari proses belajar untuk memperoleh prestasi.

Indikator Kinerja

Secara jumlah dan kualitas menunjukkan bahwa pada tingkat jika tujuan yang sudah ditetapkan itu telah tercapai merupakan sesuatu yang bisa diperhitungkan serta bisa dipakai sebagai dasar penilaian prestasi harian di perusahaan dan perseorangan agar terus bisa meningkat seperti perencanaan dan yang ditetapkan.

Mathis (2014: 78) berpendapat bahwa prestasi karyawan dapat

berpengaruh banyaknya kontribusi yang mereka telah berikan pada suatu organisasi diantaranya adalah:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pemanfaatan waktu

Tingkat Pendidikan

A. Pengertian Tingkat pendidikan

Pendidikan berkaitan erat dengan hasil dari seleksi yang sudah dilakukan oleh seorang manajer adalah Manusia sebagai pelaku semua proses kegiatan. SDM dengan latar belakang pendidikan yang tertentu maka akan tampak prestasinya pada seleksi di bidang yang dikuasainya itu. Artinya hasil dari seleksi bisa untuk memperkuat serta meyakinkan manager Sumber Daya Manusia agar menempatkan orang itu di tempat yang benar. Di samping, latar belakang pendidikan hasil dari prestasi akademis yang diraih dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk pemberian beban kerja serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Prestasi akademik yang sudah dicapai oleh karyawan ketika mengikuti pendidikan harus memperoleh pertimbangan didalam penempatan, tenaga kerja yang seharusnya melaksanakan pekerjaannya serta memberikan wewenang serta tanggung jawabnya. Prestasi akademis bisa dijadikan pertimbangan tidak saja prestasi pada pendidikan terakhir saja, akan tetapi bisa juga dengan memperhatikan prestasi akademis sebelumnya.

B. Indikator Tingkat Pendidikan

Syarat pendidikan bisa bagi dua bagian, yaitu kesesuaian antara bidang bidang tugas/pekerjaan dengan ilmu dan jenjang pendidikan yang ditempuh dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini (Adibah, 2014;29-30).

1. Jenjang Pendidikan
2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

3. Produktivitas Kerja yang sesuai dengan tujuan Perusahaan.

Lingkungan kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2011:2) Mengungkapkan bahwa: “ Yang dimaksud Lingkungan kerja merupakan semua alat serta bahan yang ada, lingkungan disekitar tempat bekerja, cara kerja yang dipakai, serta peraturan kerja baik bersifat sebagai individu ataupun kelompok.”

B. Indikator Lingkungan kerja

Menurut dua definisi terdahulu yang sudah dijelaskan indikator pada lingkungan kerja adalah :

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| a). Penerangan Cahaya dipekerjaan. | g). Bau-Bauan Ditempat Kerja |
| b). Suhu ditempat Kerja; | h). Warna ditempat Kerja |
| c). Kelembaban | i). Dekorasi |
| d). Sirkulasi Udara ditempat Kerja; | j). Musik |
| e). Kebisingan ditempat Kerja | k). Keamanan ditempat Kerja |
| f). Getaran Mekanis | l). Hubungan Atasan degan Bawahan |

C. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:21) Ia Mengemukakan secara umum, dibagi menjadi 2 bagian :

1. Lingkungan kerja fisik meliputi semua benda disekitar tempat bekerja serta berpengaruh pada karyawan baik langsung ataupun tidak .
2. lingkungan kerja non fisik meliputi semua keadaan ada kaitannya dengan semua hubungan didalam pekerjaan, baik dengan atasan, teman bekerja maupun bawahan”.

Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya suatu organisasi sangat mirip mengenai penelitian dalam mengenai individu dan kelompok disuatu organisasi. Hubungan manusia pada suatu organisasi menggambarkan budaya pada organisasi. Budaya dalam yang tangguh dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan agar bisa tercapai,

B. Fungsi Budaya Organisasi

Merupakan suatu pedoman agar perilaku setiap anggota nya terkontrol, juga bermanfaat bagi organisasi. Berdasarkan segi fungsinya, budaya organisasi memiliki banyak manfaat.

C. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah merupakan suatu hal kompleks. Oleh karenanya untuk mengukur budaya perusahaan butuhn suatu tanda yang memiliki dasar karakteristiknya merupakan suatu hal yang keberadaanya bersifat konkret. Dibawah ini merupakan indikator didalam budaya sebuah organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012: 167):

Penelitian Terdahulu

1. Zahari dan Shurbagi (2012).

The Effect of Organizational Culture and the Relationship between transformational leadership and job satisfaction petroleum sector in Libya. Menggunakan Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pemimpin perusahaan minyak nasional Libya mengikuti gaya kepemimpinan transformasional untuk mengelola organisasi sedangkan hubungan antara cara dalam memimpin dengan gaya transformasi, pencapaian rasa puas dalam pekerjaan, serta budaya adalah hubungan positif signifikan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dengan metode pendekatan jumlah / kuantitatif merupakan jenis penelitian jenis penjelasan (*explanation research*) yang merupakan metode kausal dengan menjelaskan berbagai hubungan antar variabel dengan penarikan kesimpulan (hipotesis). Metode ini kami pilih karena tujuan akan dicapai ini meliputi berbagai usaha agar dapat menjabarkan hubungan serta pengaruh antar kuesioner yang digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data pokok.

3.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Merupakan tempat / wilayah secara umum yang tersusun dari subjek maupun objek yang berkarakteristik serta berkualitas yang dipilih peneliti untuk diamati serta dikumpulkan data lalu ditarik suatu kesimpulan. Populasi tidak hanya manusia (orang) akan tetapi meliputi semua objek dan benda lainnya. Populasi tidak hanya jumlah terdapat diobjek maupun subjek yang akan diteliti, tapi juga semua karakteristik di miliki objek serta subjek tertentu, sugiyono, (2015:80). Populasi dipenelitian ini meliputi seluruh karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik yang berjumlah 75 orang.

2. Sampel

Merupakan bagian karakteristik dan jumlah individu yang di miliki populasi. Jika populasi banyak serta peneliti tidak bisa mengambil data pada populasi, Sugiyono,(2015:81). Dalam penelitian ini jumlah populasi atau semua karyawan pemadam kebakaran Kabupaten Gresik adalah 75 orang, sedangkan menurut Sugiyono membagi teknik sampling terdiri atas non probability sampling dan probabiliy sampling. Metode / cara untuk mengambii sampel merupakan sampling probability menggunakan teknik random simple sampling yaitu mengambil sample pada populasi dilakukan dengan acak tanpa melihat tingkatan populasi. Jadi sampel yang di gunakan dalam penelitian dalah berjumlah 75 orang.

3.2 Definisi Operasional dan Variabel

Variabel penelitian adalah nilai dari orang, kegiatan maupun objek yang bervariasi serta dipakai oleh peneliti guna mengambil data serta mempelajari serta menarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2012:60- 64). Penelitian yang dilakukan ini memakai 2 macam variabel :

1. Tingkat pendidikan

Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk menambah tingkat pengetahuan seseorang meliputi peningkatan penguasaan teori serta keterampilan untuk mengambil keputusan agar mencapai keinginan dan perusahaan (Rio, 2011;9-10).

2. Lingkungan kerja

Sedarmayanti (2011:26), iaberpendapat : Lingkungan / tempat kerja fisik merupakan bentuk fisik atau semua keadaan yang berada di tempat bekerja bisa

berpengaruh pada karyawan secara langsung atau secara tidak langsung. Indikator lingkungan / tempat bekerja yang ideal.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem penilaian serta kesepakatan bersama dapat berasal dari kebiasaan serta filsafat dasar pendirinya dan seterusnya serta berinteraksi yang membentuk aturan / norma, yang kemudian digunakan menjadi pedoman serta cara berpikir bertindak untuk memperoleh tujuan secara bersama - sama (Umar, 2010:207).

3.3 Sumber dan Pengumpulan data

Sumber - sumber data yang pakai didalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Kuesioner

3.5 Analisis Data

Merupakan bagian terpenting pada metode Ilmiah, karena melalui analisis data dapat diberikan makna dan arti yang bermanfaat saat menyelesaikan masalah dalam penelitian. Agar memudahkan analisis data, maka data didapat disederhanakan terlebih dulu.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Sejarah satuan pemadam kebakaran di Pulau Jawa dimulai pada abad 19, sebelum adanya *brandweer* (Pemadam Kebakaran), orang biasanya menggantungkan pada Tukang Ronda sebagai tanda dengan menggunakan media kentongan, kentongan yang dipukul secara berulang - ulang mana menandakan telah terjadi kebakaran. Kemudian dikampung - kampung dibentuklah sekelompok pemadam yang kemudian disebut anak pompa. Anggota terdiri a t a s pemuda yang merupakan calon barisan sukarela Pemadam kebakaran yang disingkat **Balakar**. Pemerintah Belanda, dalam hal ini *Resident op Batavia* pada tahun 1873 membentuk satuan pemadam kebakaran yang disebut dengan *Brandweer*. Tahun 1913 terjadi kebakaran dipasar Mester Jatinegara perkampungan Melayu, dengan semangat yang besar akhirnya *Brandweer* satuan Petugas Pemadam kebakaran bisa memadamkan kebakaran tanpa rasa takut dan rasa lelah, maka munculah motto “ Pantang Pulang Sebelum Api Padam Walaupun Nyawa Taruhannya ”. Bderkaca kepada peristiwa kebakaran yang besar itu maka Tahun 1919 Walikota Batavia melakukan pengorganisasian aktivitas Pemadam Kebakaran dengan didirikannya Kantor *Brandweer* Batavia.

Dasar hukum UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Gresik, adalah sebagai berikut :

1. Peraturan menteri Pekerjaan Umum no 26/PRT/M 2008 mengenai persyaratan teknis sistem proteksi kebakaran pada bangunan, gedung, serta lingkungan.
2. Peraturan menteri Pekerjaan Umum no 20/PRT/ M 2009 mengenai pedoman teknis manajemen proteksi kebakaran diperkotaan.
3. PerDa Kabupaten Gresik no 17 2012 mengenai pencegahan serta penanggulangan kebakaran.
4. Peraturan Bupati Gresik no 11 tahun 2010 tentang manajemen penanggulangan kebakarandi Kabupaten Gresik.
5. Peraturan Bupati Gresik no 14 tahun 2015 tentang perubahan keempat atas peraturan Bupati Gresik nomer 61 tahun 2008 tentang pembentukan unit pelaksanaan teknis (UPT) pada dinas daerah di Kabupaten Gresik.

Visi UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Gresik adalah terciptanya rasa aman masyarakat dari ancaman bahaya kebakaran.

Misi UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut :

1. Memberi pelayanan prima dalam hal penanggulangan bahaya kebakaran kepada pihak yang membutuhkan.
2. Memberi pelayanan penyuluhan kepada masyarakat dan instansi tentang bahaya kebakaran.
3. Meningkatkan kerjasama dengan instansi terkait dengan mewujudkan ketahanan lingkungan yang tangguh dan handal terhadap bahaya kebakaran.

Motto UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Gresik adalah “ Pantang pulang sebelum api padam walaupun nyawa taruhannya ”.

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh UPT Pemadam Kebakaran Kabupaten Gresik antara lain yaitu :

1. Pos induk pemadam kebakaran.
2. Pos bantu wilayah utara.
3. Pos bantu wilayah selatan.
4. Petugas operasional lapangan.
5. Tandon air kapasitas 40.000 liter.
6. Truk pemadam kapasitas 5000 liter sebanyak 2 buah.
7. Truk pemadam kapasitas 4000 liter sebanyak 2 buah.
8. Truk tangki supply sebanyak 2 buah.
9. Kendaraan taktis Pick up sebanyak 1 buah.

Data Penelitian

Karakteristik Responden

Gambaran tentang data responden penelitian merupakan penjelasan mengenai adanya karyawan, dibutuhkan sebagai sumber data tentang pengetahuan dan untuk mengetahui identitas yang merupakan para responden penelitian. Karena merupakan objek untuk melakukan penelitian dengan memberi interpretasi kepada karakteristik responden untuk menganalisa tanggapan karyawan di Pemadam Kebakaran Gresik.

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Pengujian instrument dengan memakai uji validitas bertujuan untuk menunjukkan tingkat ketepatan pemakaian peralatan ukur itu dengan Variabel yang akan dilakukan pengukuran.

Pembahasan

Berdasar pada hasil dari pengujian yang dilakukan secara statistik dapat diketahui secara jelas bahwa secara parsial disemua Variabel bebas sangat mempengaruhi Variabel terikat. Pengaruh yang diberikan pada empat variabel bebas itu bersifat positif, yang berarti makin tinggi tingkat pendidikan, lingkungan kerja, serta budaya organisasi akan berakibat makin tinggi juga prestasikaryawan yang dilakukan. Penjelasan dari pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja, serta budaya organisasi secara simultan terhadap prestasikaryawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan sangat mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi karyawan di Pemadam Kebakaran Gresik.

2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi karyawan di Pemadam Kebakaran Gresik

Dari hasil uji secara parsial sudah dapat dijadikan bukti adanya pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan dapat diperoleh besarnya nilai t hitung yaitu 2,410 lebih besar daripada t tabel ($2,410 > 1,684$) karena taraf nilai signifikansi hasil besarnya adalah 0,004 lebih kecil 0,05, Maka H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja/prestasi karyawan di PemadamKebakaran Gresik

Dari hasil uji secara parsial telah memberikan bukti adanya pengaruh antara lingkungan terhadap prestasi karyawan. Dari data perhitungan didapatkan hasil besar nilai t hitung yaitu 3.138 yang lebih besar dari t tabel ($3,138 > 1,684$) dengan besar signifikansi 0.002, karena hasilnya lebih kecil 0.05, maka menunjukkan kalau H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Hasil yang didapatkan ini sesuai teori Nitisemito (2002), yang menyatakan suatu kondisi

lingkungan kerja bisa disebut baik jika pegawai bisa melaksanakan secara optimal, sehat, dan nyaman, sehingga lingkungan pada pekerjaan tidak memadai tuntutan karyawan serta waktu yang lebih lama serta tidak adanya dukungan didapatkan perencanaan system kerja efisien.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap prestasi/kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Gresik

Dari hasil uji secara parsial sudah terbukti adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi karyawan. Berdasar pada perhitungan yang dilakukan didapatkan kalau nilai t hitung adalah 2,775 lebih besar dari t tabel ($2,775 > 1,684$) taraf toleransi nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, Maka H_a bisa diterima sedangkan H_o ditolak. Hasil uji tersebut secara statistik dapat memberikan bukti bahwa budaya organisasi itu mempengaruhi secara positif kepada kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Tingkat pendidikan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, dengan simultan berpengaruh signifikan kepada prestasi para karyawan, artinya makin tinggi jenjang pendidikan, lingkungan kerja yang kondusif, serta budaya dalam organisasi yang baik maka prestasi karyawan Pemadam Kebakaran Gresik akan semakin tinggi pula
2. Secara parsial tingkat pendidikan, budaya organisasi serta lingkungan kerja, berpengaruh secara signifikan pada prestasi para karyawan Pemadam Kebakaran Gresik.
3. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi paling tinggi pada prestasi para karyawan pemadam kebakaran kabupaten Gresik.

Saran

Berdasar pada data penelitian, maka saran yang bisa kami ajukan adalah:

1. Pemadam Kebakaran Gresik diharapkan lebih memperhatikan mengenai lingkungan kerja. Karyawan akan merasa puas jika lingkungan kerja lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lain.
2. Pemadam Kebakaran Gresik diharapkan lebih meningkatkan budaya organisasi, agar karyawan merasa nyaman saat berada di perusahaan.