

**PERAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT KHUSUS BEDAH
KARIMA UTAMA SURAKARTA**

Setiyo Nugroho¹⁾ Sudarwati²⁾ Sarsono³⁾

Management Study Program, Post-Graduate Program, Batik Islamic University of
Surakarta

E-mail : tyoachmad89@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komunikasi Organisasi, Pelatihan dan Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta yang berjumlah 350 orang. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komunikasi Organisasi, Pelatihan dan Manajemen Perubahan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komunikasi Organisasi, Pelatihan, Manajemen Perubahan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to test and analyze the magnitude of influence and signification between Occupational Safety and Health (K3) variables, Organizational Communication, Training and Change Management on Employee Performance at The Special Hospital of Surgery Karima Utama Surakarta. This research uses quantitative research design. The population in this study consisted of all employees who worked at the Special Hospital of Surgery Karima Utama Surakarta which amounted to 350 people. Data analysis techniques used by statistical analysis are multiple linear regression tests processed using SPSS software. Based on the results of hypothesis testing and discussions that have been conducted, it can be concluded that Occupational Safety and Health (K3), Organizational Communication, Training and Change Management together have a positive and significant influence on employee performance at The Karima Utama Special Surgery Hospital surakarta.

Keywords: *Occupational Safety and Health (K3), Organizational Communication, Training , Change Management , Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu Instansi tidak saja ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang handal tetapi juga harus tersedia modal dan fasilitas yang dimiliki. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat rohani maupun jasmani, disiplin, memiliki mental yang baik, semangat, keahlian serta kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan dunia kerja. Ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan merupakan salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dengan dinamika permasalahan dan perkembangan kebutuhan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan pelatihan dan program pendidikan yang sesuai bagi karyawannya merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan.

Tenaga kesehatan di era globalisasi ini mengharuskan untuk berbenah diri. Tantangan dan peluang yang menghadang pada saat ini di terobos dengan profesionalisme dan peningkatan mutu oleh para tenaga kesehatan Indonesia yang hanya dapat dicapai bila tenaga kesehatan Indonesia dalam melakukan pelayanannya sesuai dengan Standar Profesinya. Menurut undang – undang No 23 tahun 1992 tentang kesehatan pada pasal 23 dinyatakan bahwa upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus diselenggarakan disemua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan minimal 10 orang. Jika memperhatikan isi dari peraturan tersebut, maka sudah jelas bahwa rumah sakit termasuk kedalam kriteria tempat kerja dengan berbagai ancaman bahaya yang dapat menimbulkan dampak kesehatan, tidak hanya terhadap seluruh karyawan yang bekerja di rumah sakit, tetapi juga terhadap pasien maupun pengunjung rumah sakit. Berkaitan dengan hal tersebut, sudah sewajarnya pihak manajemen rumah sakit menerapkan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Rumah Sakit. Selain itu juga Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit dilihat dari berbagai aspek atau indikator dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja karyawan di perusahaan.

Orientasi perilaku berhubungan dengan lingkungan pengendalian manajemen, perilaku berpengaruh dalam desain sistem pengendalian manajemen untuk mengendalikan, membantu, dan memotivasi manajemen dalam memonitor perilaku dan mengambil keputusan yang dapat mengendalikan aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam sebuah

organisasi (Merchant, 2011). Sejumlah struktur komunikasi yang saling berhubungan yang mengklasifikasikan proses informasi yang dapat membantu manajer dalam mengkoordinasi bagiannya dalam mengubah perilaku untuk pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan pada dasar yang saling berkesinambungan merupakan pengertian dari sistem pengendalian manajemen. Dalam peningkatan kinerja karyawan seharusnya pimpinan perusahaan memperhatikan poin – poin penting dalam komunikasi organisasi sehingga tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya.

Dalam menghadapi persaingan serta tantangan di era global ini instansi pemerintah atau perusahaan dituntut untuk bekerja lebih giat agar dapat memberikan hasil kerja yang lebih efisien dan efektif. Instansi atau perusahaan merupakan suatu organisasi yang merekrut banyak orang didalamnya yang biasa disebut pegawai atau karyawan yang bertugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan serta kegiatan yang ada di perusahaan tersebut. Sebagai salah satu aktifitas yang harus dilakukan dalam upaya mendorong pegawai agar bekerja dengan baik, setiap instansi atau perusahaan perlu adanya suatu manajemen perubahan. Perubahan itu sendiri didefinisikan sebagai sebuah transformasi yang terencana maupun tidak terencana pada struktur teknologi, organisasi dan orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut (Greenberg, 2013). Lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari merupakan definisi dari Lingkungan kerja. (Mardiana, 2015). Suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi yang lain merupakan pengertian dari budaya. Kinerja memiliki definisi tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efektif dan efisien (Simamora, 2016). Kinerja pegawai akan lebih baik jika pegawainya memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang tinggi, mampu melakukan perubahan yang baik dalam suatu organisasi instansi, budaya organisasi yang baik, lingkungan kerja yang mendukung dan dukungan dari manajemen organisasi instansi atau suatu perusahaan (Budianto, 2015).

Organisasi dengan sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis yang mempunyai fungsi utama melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan serta sebagai tempat penelitian berdasarkan surat keputusan merupakan salah satu fungsi Rumah sakit didalam pemberian pelayanan kesehatan. Sumber daya yang berkualitas sangat penting dalam pemberian

pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit. Dalam upaya peningkatkan mutu pelayanan, rumah sakit diharapkan menggunakan sumber daya yang ada dan menghasilkan suatu output yang maksimal berupa jasa. Untuk permasalahan tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit salah satunya disebabkan sumber daya manusia, bahkan merupakan investasi rumah sakit sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai aset rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil. Asuhan keperawatan tidak terlepas dari berbagai faktor - faktor pelayanan keperawatan yang merupakan salah satu keberhasilan pelayanan di rumah sakit (Febriawan, 2014)

Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pada saat ini Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta sudah sangat berkembang. Hal ini dapat dilihat dari bertambahnya jumlah kunjungan pasien yang berobat. Dan hal tersebut juga akan berdampak pada kinerja karyawan seluruh instalasi, dikarenakan peningkatan jumlah pasien yang terus meningkat di masa pandemi.

Perhatian pemimpin terhadap karyawan bawahannya sangat penting bagi kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Untuk menjaga kelangsungan perusahaannya, maka perlunya kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, pemimpin harus senantiasa memperhatikan dan memperlakukan karyawan dengan sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Kinerja karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta sampai dengan saat ini masih dinilai belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian perusahaan terhadap karyawannya, banyaknya karyawan yang ijin karena sakit atau di isomankan di masa pandemi serta menurunnya kualitas kerja karyawan. Komunikasi organisasi baik di unit maupun antar unit yang dipandang kurang, pendidikan dan pelatihan yang belum memenuhi standar 20 jam per tahun serta keaktifan *agent of change* (AOC) yang ditunjuk Rumah Sakit yang belum sepenuhnya kelihatan sebagai fungsi manajemen perubahan kearah lebih baik. Hal inilah yang menarik untuk diteliti guna mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Komunikasi Organisasi, Pelatihan dan Manajemen Perubahan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka topik ini merupakan topik yang penting untuk diteliti, maka penulis menentukan judul yang singkat untuk menarik perhatian dari

pembaca di kemudian hari dan penulis mengambil salah satu variabel yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel yang paling penting dan berpengaruh di masa pandemi Covid -19 di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima sehingga penelitian ini berjudul “Peran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta”.

LANDASAN TEORI

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/karyawan atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) biasanya sangat mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Rahman Hasibuan (2017) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga medis di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Sedangkan menurut Afrizal Firmanzah (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Ratih Dwi Kartikasari, 2017 ; Nadira Laraswati Gamal, 2018). Berdasarkan data uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi organisasi adalah bentuk informasi baik pengiriman maupun penerimaan dari suatu organisasi atau kelompok tertentu. Komunikasi organisasi yang baik dalam suatu perusahaan kemungkinan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Lili Wahyuni (2009) menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan menurut Mirza Asmi Akbar (2015) dengan hasil penelitian Komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Jatim Cabang Malang. Hal yang sama diteliti oleh Meithiana Indrasari (2019) bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H2 : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah suatu sistem kerja yang harus dilaksanakan atau diikuti oleh karyawan dalam memperbaiki kemampuan kerjanya untuk penerapan pelaksanaan pekerjaan yang dihadapi yang berguna untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan sikap karyawan yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompetensi dan kewenangan setiap individu di tempat kerja berbeda – beda, untuk itu pelatihan perlu di programkan suatu perusahaan agar kinerja juga semakin meningkat. Leonardo Agusta (2013) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. Sedangkan menurut Verra Nitta Turere (2013) variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Erma Safitri, 2013 ; Mubashar Farooq, 2011) Berdasarkan data uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta.

4. Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen perubahan adalah proses yang terstruktur untuk membuat sesuatu yang berbeda dari sebelumnya dan menuju ke arah yang lebih baik. Pada dasarnya program – program perubahan ke arah yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Abrian Imanuel (2019) menyatakan bahwa Manajemen Perubahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulawesi Utara. Sedangkan menurut Ireyne P. Dumanauw (2018) hasil penelitian menunjukkan manajemen perubahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. Beda lagi dengan penelitian Hendrik Gomar Sinaga (2018) bahwa hasil penelitian menunjukkan pengaruh paling langsung terhadap Kinerja Karyawan adalah Kepemimpinan Transformasional bukan Manajemen Perubahan pada PT. Adhya Tirta Batam. Berdasarkan data uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H4 : Manajemen Perubahan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komunikasi Organisasi, Pelatihan dan Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan dari bulan Juni 2021 hingga Agustus 2021 dengan pengumpulan data berupa observasi, kuesioner serta wawancara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta yang berjumlah 350 orang. Menurut Suharsimi Arikunto (2018: 95), jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25-35% dari jumlah subjek tersebut. Jadi sampel dapat dikatakan sebagai wakil dari seluruh populasi yang akan diteliti. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 orang karyawan atau responden dengan masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun yang ada di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta.

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Sebelum menganalisis data dengan regresi linier berganda telah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik terlebih dahulu dalam menyimpulkan data penelitian ini agar tidak bias sehingga layak dilakukan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel I
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	4.797	1.396		3.437	.001
	K3RS	.427	.093	.164	2.449	.016
	komunikasi	.176	.076	.207	2.324	.022
	Pelatihan	.209	.069	.568	5.897	.000
	Manajemen	.292	.072	.409	4.050	.000

Sumber : Data Primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 4,797 + 0,427 X_1 + 0,176 X_2 + 0,209 X_3 + 0,292 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- a = Konstanta sebesar 4,797 menyatakan bahwa jika variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), komunikasi (X_2), pelatihan (X_3) dan manajemen perubahan (X_4) dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 4,797.
- $b_1 = 0,427$, koefisien regresi kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) sebesar 0,427 yang berarti apabila variabel komunikasi (X_2), pelatihan (X_3) dan manajemen perubahan (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,427.
- $b_2 = 0,176$, koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar 0,176 yang berarti apabila kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), pelatihan (X_3) dan manajemen perubahan (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan komunikasi mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,176.
- $b_3 = 0,209$, koefisien regresi pelatihan (X_3) sebesar 0,209 yang berarti apabila kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan manajemen perubahan (X_4) konstan, maka dengan adanya peningkatan pelatihan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,209.
- $b_4 = 0,292$, koefisien regresi manajemen perubahan (X_4) sebesar 0,292 yang berarti apabila kesehatan dan keselamatan kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan pelatihan (X_3) konstan, maka dengan adanya peningkatan manajemen perubahan (X_4) mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,292.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah :

a. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019 : 303). Dari analisis data diperoleh hasil sebagai berikut . Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 78,612, dikarenakan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($78,612 > 2,700$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi, pelatihan dan manajemen perubahan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

- 1) Uji pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan keputusan bahwa Nilai $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ ($1,984 < 2,449$) dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Uji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan keputusan bahwa Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,324 > 1,984$) dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Uji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, didapatkan keputusan bahwa Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,897 > 1,984$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan..
- 4) Uji pengaruh manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan, didapatkan keputusan bahwa Nilai $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ ($4,050 > 1,984$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan..

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Komunikasi, Pelatihan dan Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hitungan SPPS diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,612 > 1,984$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi, pelatihan dan manajemen perubahan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi, pelatihan dan manajemen perubahan, maka pada kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

2. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,449 > 1,984$) dan signifikansi $0,016 < 0,05$. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja maka pada kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,324 > 1,984$) dan signifikansi $0,022 < 0,05$. Artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi komunikasi maka pada kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,897 > 1,984$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi pelatihan maka pada kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

5. Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($4,050 > 1,984$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Artinya manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi manajemen perubahan, maka pada kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komunikasi Organisasi,

Pelatihan dan Manajemen Perubahan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasan mengenai Peran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta dapat kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Komunikasi Organisasi, Pelatihan dan Manajemen Perubahan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Khusus Bedah Karima Utama Surakarta. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0.758 atau 75,8% sedangkan sisanya sebesar 24,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Danang, Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ferawati, A. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Agora*. Vol.5, No.1. Hal. 1-3.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Hannani, A., Muzakkir., & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02. Hal. 516-526.
- Harini, Sri., Sudarijati., Kartiwi, N. (2018). "Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping", *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol.3, No.10. Hal. 15-22.

- Istiatin. (2021). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta: Universitas Islam Batik.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Octored, T. R. (2015). *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal Of Management*, Vol 3, Issue 8: Hal. 318-328.
- Mufidah, Z. (2017). "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri". *Jurnal Ekonomi*, Vol. 01 No. 05. Hal. 1-16.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prof. Dr. Ir. Sugiarto, M. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, D. I. (2016). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Bank, Tingkat Inflasi Dan Bi Rate Terhadap Pertumbuhan Laba (Studi Pada Bank Swasta Devisa Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2013). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1–37.
- Sinambela, Poltak. Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Poltak. Lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiharjo, R., J, & Aldata, F. (2018). "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1. Hal. 128-137.

- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo, E., Ratnasih, C., & Sodikin, A. (2018), “*The effect of organizational culture and environmental work on employee performance through organization commitment PT. Ciwangi Berlian Motors*”, *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, Vol.4, No. 5. Hal. 14-27.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 5. No. 1. Hal. 117-123.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid., Y. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4, No. 2. Hal. 174-188.