

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS PARU JEMBER

Intan Luvitasari, Akhmad Suharto, Hisyam Zaini
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
Intanluvitasari21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RS Paru Jember, sampel yang diambil adalah 77 responden dengan teknik proportional stratified random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan program SPSS 21. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dari pengolahan data taraf signifikansinya (parsial) diperoleh kepemimpinan (0,001), lingkungan kerja (0,000) dan keselamatan dan kesehatan kerja (0,018), semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasinya mendapat sumbangan 83,5% terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember, sedangkan sisanya sebesar 16,5% di pengaruhi variabel diluar penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Kinerja karyawan.

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dan pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Pada berbagai bidang khususnya dalam kehidupan berorganisasi sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas serta kelangsungan hidup suatu perusahaan agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:11), sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas serta usaha mereka kepada organisasi. Apabila sumber daya manusia yang ada diperlukan secara tepat dan sesuai dengan hakikat dan martabat perusahaan maka perusahaan akan terbantu dalam pencapaian tugasnya.

Menurut Nawawi (2005) manusia merupakan faktor keberhasilan dalam suatu organisasi, perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pimpinan ataupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2005:16).

Kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno, 2011).

Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga berperan penting dalam menilai kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan

kerja atau sering disingkat K3 adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apalagi jika pekerjaannya yang dilakukan seseorang itu berisiko. Dibutuhkan ketentuan yang mengatur kesehatan dan keselamatan kerja sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang. Untuk itu, suatu organisasi perlu memerlukan kedua aspek tersebut.

Menurut Mangkunegara (2009), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil kerja, dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

RS Paru Jember merupakan Rumah Sakit kelas B yang wilayah kerjanya meliputi Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Situbondo, Kabupaten Banyuwangi dan Kabupaten Lumajang. Rumah sakit paru jember harus memberikan pelayanan yang baik. Pelayanan yang baik tentu sangat berkaitan dengan kontribusi dari karyawan yang berperilaku dan berkinerja yang baik pula sehingga tujuan-tujuan dari Rumah Sakit Paru Jember dapat tercapai sesuai rencana.

Mutu pelayanan rumah sakit atau penilaian kinerja sebuah rumah sakit dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, salah satunya yaitu dengan menggunakan *BOR (Bed Occupancy Ratio)* merupakan persentase tempat tidur pada satuan waktu tertentu. Indikator ini merupakan gambaran tinggi rendahnya tingkat pemanfaatan tempat tidur.

Pengukuran *BOR* dilakukan dengan cara membandingkan jumlah hari perawatan rumah sakit dengan jumlah TT yang tersedia (A). Perbandingan ini ditunjukkan dalam bentuk persentase (%). Persentase ini menunjukkan sampai berapa jauh pemakaian tempat tidur yang tersedia di rumah sakit dalam jangka waktu tertentu. *BOR* antara rumah sakit yang berbeda tidak bisa dibandingkan oleh karena adanya perbedaan fasilitas rumah sakit, tindakan medic, perbedaan teknologi intervensi. Adapun standar *BOR (Bed Occupancy Ratio)* yang ditetapkan oleh Kementerian kesehatan (Kemenkes) RI yaitu sebesar 60-85% untuk setiap rumah sakit. Berikut adalah data *BOR (Bed Occupancy Ratio)* Rumah Sakit Paru Jember.

Tabel 1.1
Rumah Sakit Paru Jember
Data BOR
Tahun 2014-2016

No	Tahun	BOR
1	2014	57,63 %
2	2015	66,63 %
3	2016	56,56 %

Sumber: RS Paru Jember 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diperoleh data bahwa terjadi penurunan nilai BOR pada Rumah Sakit Paru Jember yaitu tahun 2014 sebesar 57,63%, tahun 2015 sebesar 66,63% dan tahun 2016 sebesar 56,56%. Selain itu Rumah Sakit juga belum mampu mencapai standar BOR yang ideal yaitu sebesar 60-85% yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan. Terjadinya penurunan nilai BOR serta belum memenuhi standar yang ditetapkan ini mengidentifikasi bahwa kinerja Rumah Sakit masih rendah.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember ?
- b. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember ?
- c. Apakah ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak yang berkaitan yaitu:

- a. Bagi Penulis
Menambah pengalaman dan pemahaman mengenai masalah-masalah nyata yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan judul penelitian.
- b. Bagi RS Paru Jember
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak RS Paru Jember demi pencapaian kinerja karyawan yang maksimal agar tujuan yang diharapkan terwujud terutama dengan kepemimpinan, lingkungan

kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada RS Paru Jember.

- c. Bagi Perguruan Tinggi
Guna menambah daftar kepustakaan dan menjadi bahan bacaan bagi peneliti selanjutnya terutama Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

1. Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan dalam periode tertentu.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2006: 10).

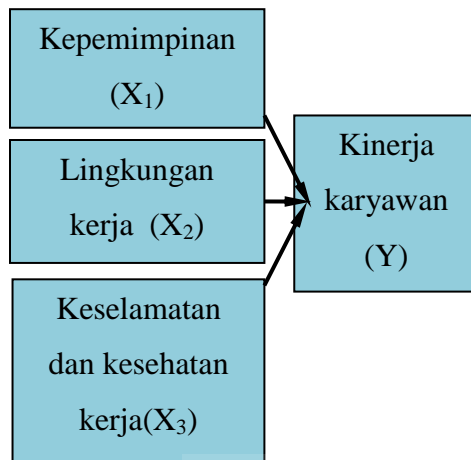
3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja didefinisikan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan Nuraini (2013).

4. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Menurut Mangkunegara, (2009), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya, dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

2.3 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis Penelitian

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember.

H₃: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember.

III METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan (X₁)

Menurut Sutrisno (2009) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah:

- Hubungan pemimpin dengan bawahan
- Pemimpin menerima saran dari bawahan
- Pemimpin membantu mengatasi kesulitan bawahan
- Pemimpin mendelegasikan kewenangannya kepada bawahan

Lingkungan kerja (X₂)

Menurut Nuraini (2013) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah:

- Suasana kerja
- Hubungan sesama rekan kerja
- Hubungan karyawan dan pimpinan
- Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Keselamatan dan Kesehatan kerja (X₃)

Menurut Mangkunegara (2009) Keselamatan dan kesehatan kerja suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya, dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah :

- Fasilitas kesehatan kerja yaitu melakukan pemeriksaan kesehatan kepada karyawan
- Lingkungan kerja yang sehat
- Fasilitas keselamatan kerja yaitu alat-alat pelindung kerja
- Pencahayaan di ruang kerja

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rivai dan Basri (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adapun indikator dalam penelitian ini adalah:

- Reward (Penghargaan)
- Data absensi kehadiran
- Kualitas kerja

- d. Keaktifan dalam mengikuti kegiatan yang ada pada RS Paru Jember (Apel, senam dan Upacara.

Desain Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada penelitian ini adalah penelitian kausal (mempengaruhi). Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan sebab akibat dari suatu pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Margono, 2010)

Populasi

Populasi adalah dengan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Paru Jember.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012:8). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan RS Paru Jember. Metode yang umum digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode Slovin. Rumus (Umar, 2011) :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (331)

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

$$n = \frac{331}{1+331(0,1)^2} = \frac{331}{1+331(0,01)} = \frac{331}{1+3,31} = \frac{331}{4,31} = 76,79$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Random Sampling*. *Proportional Stratified Random Sampling* dilakukan dengan membagi populasi ke dalam sub populasi atau strata secara proposional dan dilakukan secara acak (Sekaran,2006). Teknik pengambilan sampel *Proportional Stratified Random Sampling* dilakukan dengan mengumpulkan data jumlah karyawan dari masing-masing bagian yang kemudian ditentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing bagian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner, wawancara, studi pustaka. Kuisisioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

Analisa Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dala penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 - b_2X_2+ b_3X_3++ e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian ini (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi clasik |(uji multikolinearitas), uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Intrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.11: Hasil pengujian validitas

variabel/indicator	r hitung	r tabel	keterangan
Kepemimpinan			
X1.1	0,775	0,2242	Valid
X1.2	0,771	0,2242	Valid
X1.3	0,840	0,2242	Valid
X1.4	0,759	0,2242	Valid
Lingkungan kerja			
X2.1	0,718	0,2242	Valid
X2.2	0,703	0,2242	Valid
X2.3	0,696	0,2242	Valid
X2.4	0,729	0,2242	Valid
Kesehatan dan Keselamatan kerja			
X3.1	0,712	0,2242	Valid
X3.2	0,663	0,2242	Valid
X3.3	0,859	0,2242	Valid
X3.4	0,707	0,2242	Valid
Kinerja karyawan			
Y.1.1	0,805	0,2242	Valid
Y.1.2	0,717	0,2242	Valid
Y.1.3	0,788	0,2242	Valid
Y.1.4	0,716	0,2242	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dari tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil valid. Karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari masing-masing faktor dengan menggunakan Uji *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12: Pengujian reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,794	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,755	0,60	Reliabel
Keselamatan dan kesehatan kerja (X3)	0,728	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,753	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh dua atau lebih Variabel prediktor (variabel bebas) terhadap satu variabel kriterium (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y) (Usman dan Akbar, 2006).

Tabel 4.13 : Hasil analisis regresi linear berganda

No	Variabel	koefisien regresi	standart error	t hitung	Sig.
1	Konstanta	3.120	0,775	4.131	0,000
2	Kepemimpinan	0,281	0,085	3.314	0,001
3	Lingkungan kerja	0,354	0,086	4.118	0,000
4	Keselamatan dan kesehatann kerja	0,225	0,093	2.410	0,018

Sumber: Lampiran 6

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3.120, menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat kepemimpinan, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja sama dengan nol.

- Dalam artian, jika kepemimpinan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di RS Paru Jember.
- $b_1 = 0,281$ artinya apabila variabel lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja sama dengan nol, maka variabel kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,281 satuan.
 - $b_2 = 0,354$ artinya apabila variabel kepemimpinan dan keselamatan dan kesehatan kerja sama dengan nol, maka variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,354 satuan.
 - $b_3 = 0,509$ pada lokasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan lokasi, maka meningkatkan $b_3 = 0,225$ artinya apabila variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,225 satuan.

Uji Hipotesis

Tabel 4.17: Hasil uji t

Uji T					
Variabel	Signifi kansi Hitung	Taraf Signifi kansi	T Hitung	T Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	0,001	0,05	3,314	1,660	Signifikan
Lingkungan kerja	0,000	0,05	4,118	1,660	Signifikan
Keselamatan dan kesehatan kerja	0,018	0,05	2,410	1,660	Signifikan

Lampiran: Lampiran 6

Dari tabel di atas diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil 0,05 dan $t_{hitung} (3,314) > t_{tabel} (1,6660)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan RS Paru Jember.

- Hasil uji keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil 0,05 dan $t_{hitung} (4,118) > t_{tabel} (1,6660)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan RS Paru Jember
- Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,018 dan lebih kecil 0,05 dan $t_{hitung} (2,410) > t_{tabel} (1,6660)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan RS Paru Jember.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 4.19: Hasil uji koefisien determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,918
2	R Square	0,842
3	Adjusted R Square	0,835

Sumber: Lampiran 6

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,835 (83,5%). Nilai 83,5 tersebut menunjukkan besarnya proporsi atau persentase pengaruh yang dapat di jelaskan variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X3) terhadap variabel terikat, di mana variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sedangkan sisanya $(100\% - 83,5\%) = 16,5\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dan hasil lebih kecil dari 0,05, dan t hitung (3,314) > t tabel (1,6660). Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2009). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Utami (2010), Maesaroh (2015) dan Nugrahanto (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan hasil lebih kecil dari 0,05, dan t hitung (4,118) > t tabel (1,6660). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nuraini, 2013). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Utami (2010), Nugrahanto (2015) dan Amalia (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018 dan hasil lebih kecil dari 0,05, dan t hitung (2,410) > t tabel (1,6660). Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya, dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2000). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Anjani, Utami dan Prasetya (2014), Maesaroh (2015) dan Amalia (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya yang menggunakan IBM SPSS Versi 21 dapat diambil kesimpulan diantaranya:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,001 lebih kecil dari *level of significant*. Hal ini berarti kepemimpinan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan RS Paru Jember.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari *level of significant*. Hal ini berarti lingkungan kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan RS Paru Jember.

3. Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Paru Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,018 lebih kecil dari *level of significant*. Hal ini berarti keselamatan dan kesehatan kerja semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan RS Paru Jember.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis diatas dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin di RS Paru Jember dinilai sudah baik. Kepemimpinan dimulai dari menerima saran dari bawahan, membantu mengatasi kesulitan karyawan dan lebih bijaksana dalam mendelegasikan sebgaiannya tugasnya dan wewenangnya kepada karyawan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan dan bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang ada di RS Paru Jember dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja yang meliputi suasana ruang kerja, hubungan karyawan dan pimpinan dan fasilitas untuk karyawan lebih untuk ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
3. RS Paru Jember diharapkan dapat lebih mengembangkan dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya, baik dengan cara memberikan dan melakukan pemeriksaan kepada karyawan, lingkungan kerja yang sehat, alat-alat pelindung kerja dan penerangan ruang kerja agar dapat

membuat karyawan nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil dalam penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Viny S. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. ASIA CITRA Industries Tanah Putih, Rokan Hilir*. JOM FEKON Vol 4 No 2 Oktober 2017
- Anjani, Mersya, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton*. Jurnal Administrasi bisnis (JAB) Vol,9 No 1)
- Handoko. T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF, Sahara
- Maesaroh, Siti. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Keselamatan, kesehatan, keamanan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mascom Graphy*. Semarang. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nurwanto Semarang
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya. Bandung.

- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Cetakan ke-4*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugrahanto, Faizal Dwi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ortopedi Prof.Dr.Soeharto*
Surakarta.Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Unversitas Muhammadiyah Surakarta
- Nuraini. T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yayasan Ani Syam
- Rivai, Veithazal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodolgi penelitian Untuk Bisnis*. Salemba empat
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Usman dan Akbar PS. 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Utami, Setyaningrum Sri. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No 1 Juni 2010:58-67
- Yukl, Gary. 2006. *Leadership in Organizations. 6th Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson-Prentice Hall.