

Pengaruh Komunikasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Ambassade Residences di Jakarta Selatan

Nita Novianti^{1*}, Muhammad Gandung²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: nitanovianti19@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan September 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada Apartemen <i>Ambassade Residences</i> di Jakarta selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi karyawan di Apartemen <i>Ambassade Residences</i> sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 26. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 10,513 + 0,447 (X_1) + 0,299 (X_2)$. Koefisien korelasi secara simultan menunjukkan nilai sebesar 0,653 yang artinya pada variabel komunikasi dan variabel K3 memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien determinasi secara simultan menunjukkan nilai sebesar 0,427. Artinya pengaruh komunikasi dan K3 terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7%. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,702 > t_{tabel} 2,002$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,365 > t_{tabel} 2,002$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji f dapat diketahui bahwa $f_{hitung} 21,208 > f_{tabel} 3,160$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan variabel komunikasi dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i3</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: Communication, K3 (Occupational Safety and Health), Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of communication and K3 (Occupational Safety and Health) on employee performance at Ambassade Residences Apartments in South Jakarta. The method used in this study is quantitative research method with associative approach. The total employee population at Ambassade Residences Apartment is 60 people. Sampling was carried out using a saturated sampling technique, with the number of</i></p>

respondents as many as 60 people. The data analysis techniques used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient tests, determination coefficient tests and hypothesis tests using the SPSS application program version 26. Based on the results of the multiple linear regression equation, $Y = 10.513 + 0.447 (X1) + 0.299 (X2)$. The correlation coefficient simultaneously shows a value of 0.653 which means that the communication variable and the K3 variable have a strong relationship with the employee performance variable. The coefficient of determination simultaneously shows a value of 0.427. This means that the influence of communication and K3 on employee performance is 42.7%. Communication has a significant effect on employee performance with a calculated value of 5.702 > table 2.002 with a significance value of 0.000 < 0.05. K3 has a significant effect on employee performance with a calculated value of 5.365 > table 2.002 with a significance value of 0.000 < 0.05. Based on the results of the f test, it can be seen that the calculation is 21.208 > the table is 3.160 and the significance value is 0.000 < 0.05. This means that simultaneously communication variables and K3 have a significant effect on employee performance.

How to cite: Novitas, N, & Gandung, M. (2024). Pengaruh Komunikasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Ambassade Residences di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(3). 519-529



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan menghadapi tantangan dalam bentuk tingkat daya saing yang semakin meningkat akibat pesatnya kemajuan teknologi di era digital modern. Salah satu strategi agar unggul dalam persaingan yaitu dengan mengelola dan menggunakan sumber daya manusia (SDM) secara maksimal. Aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah mengawasi lalu mengendalikan alokasi aset yang dimiliki perusahaan. Metode perencanaan yang efektif akan memungkinkan perusahaan memanfaatkan karyawannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya. Karena perannya yang penting sebagai roda penggerak utama perusahaan. Karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga, keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sering kali ditentukan oleh upaya dan kontribusi karyawannya. Oleh sebab itu, karyawan perlu memiliki semangat tinggi guna menghasilkan kinerja unggul. Tentu saja, ada beberapa variabel pemungkin seperti komunikasi dan K3 yang harus ada untuk mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan.

Apartemen *Ambassade Residences* merupakan perusahaan penyedia penyewaan dan penjualan unit yang bergerak dibidang properti yang terletak di Jakarta selatan jalan Denpasar Raya No. Kav. 57, Kuningan, Karet Kuningan, Setiabudi. Apartemen bergaya mewah dengan menawarkan kombinasi desain kontemporer dan fasilitas kelas atas. Apartemen ini menjamin tingkat pelayanan dengan menjunjung tinggi standar pelayanan dan memperhatikan faktor kinerja mendasar, di samping menyediakan berbagai fasilitas lengkap untuk menjamin kebahagiaan dan kenyamanan penghuni apartemen.

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi performa kinerja karyawan, salah satunya yaitu komunikasi guna mendapatkan kinerja yang prima dan memuaskan.

Keberhasilan setiap perusahaan bergantung pada kemampuan karyawannya untuk memahami dan mengikuti arahan, memperoleh informasi, dan berkolaborasi untuk mendorong mencapai tujuan bersama dan tanggung jawab. Ketika terjadi komunikasi yang tidak efektif, maka dapat menimbulkan keraguan, kesalahan, dan konflik di lingkungan kerja.

K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja) termasuk salah satu aspek yang memengaruhi kinerja karyawan. K3 sangat penting di semua jenis lingkungan kerja, termasuk apartemen. Meskipun apartemen bukan lingkungan industri yang berbahaya, tetapi terdapat risiko yang perlu dikelola untuk memastikan kesejahteraan para karyawan dan penghuni. Keselamatan mengacu pada keadaan yang menawarkan perlindungan dan keamanan dari rasa sakit, bahaya, atau kehilangan di lingkungan kerja. Sementara kesehatan kerja mengacu di suatu kondisi yang terbebas dari gangguan atau penyakit tubuh. Faktor-faktor di tempat kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada Apartemen *Ambassade Residences* di Jakarta selatan.

KAJIAN LITERATUR

Komunikasi

Komunikasi dalam suatu organisasi adalah studi tentang bagaimana berinteraksi secara efektif dalam struktur organisasi. Komunikasi memainkan peran penting dalam suatu organisasi, membantu kelancaran fungsinya. Menurut Stoner dalam Gunadi (2015:206) “komunikasi memicu semangat dengan menjelaskan pada karyawan apa yang wajib dilaksanakan, bagaimana mereka melaksanakannya, serta apa yang bisa mereka jalani untuk tingkat kemampuan dibawah standar”. Sedangkan menurut Hamali (2016:224) “komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Keselamatan dan kesehatan kerja wajib dilaksanakan disetiap perusahaan baik itu perusahaan kecil maupun besar. Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki zona bahaya untuk memastikan karyawannya merasa nyaman selama bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting untuk diterapkan di perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:161) “Keselamatan kerja menunjukkan keadaan yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:67) “pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo dalam Pranogyo (2022:4) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan Apartemen *Ambassade Residences* di Jakarta Selatan
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Apartemen *Ambassade Residences* di Jakarta Selatan
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan keselamatan dan Kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Apartemen *Ambassade Residences* di Jakarta Selatan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilaksanakan di Apartemen *Ambassade Residences* yang berlokasi Jl. Denpasar Raya Kav 57 RT.16/RW.4 Kuningan, Karet Kuningan Kecamatan Setia Budi, Kota Jakarta Selatan 12950. Dalam penelitian populasinya adalah seluruh karyawan Apartemen *Ambassade Residences* di Jakarta Selatan yang berjumlah 60 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 60 orang karyawan Apartemen *Ambassade Residences* Dalam penelitian ini kuisisioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban yang mengacu pada skala likert, Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4), Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Sederhana

Memperkirakan koefisien dari sebuah persamaan linear yang melibatkan satu variabel independen merupakan kegunaan dari analisis regresi sederhana. Koefisien ini kemudian digunakan sebagai memprediksi nilai variabel dependen (Sugiyono, 2019:277). Berikut adalah hasil uji regresi sederhana :

Tabel 1 Hasil Output SPSS Regresi Linear Sederhana (Variabel X₁ dan Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.054	4.979		2.622	.011
	KOMUNIKASI	.681	.120	.599	5.702	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah data menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Hasil persamaan regresinya yaitu $Y = 13,054 + 0,681X_1$, dimana $t = 5,702$ dan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan tingkat signifikansi untuk konstanta (a) dan Koefisien (b). Dari data dan persamaan tersebut, sehingga hasil regresi linear sederhana pada variabel komunikasi dapat disimpulkan sebagai berikut : Konstanta dalam persamaan tersebut adalah 13,054, yang berarti bahwa jika komunikasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan berada pada nilai 13,054. Koefisien positif sebesar 0,681 pada variabel komunikasi (X₁) menunjukkan terdapat hubungan positif dengan variabel kinerja karyawan (Y). Ini berarti, jika variabel komunikasi (X₁) meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,681%.

Tabel 2 Hasil Output SPSS Regresi Linear Sederhana (Variabel X₂ dan Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.029	3.997		5.012	.000
	K3	.520	.097	.576	5.365	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah data menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Uji regresi linear sederhana variabel K3 dan kinerja karyawan memperoleh persamaan regresi $Y = 20,029 + 0,520X_2$ dimana $t = 5,365$ dan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan tingkat signifikansi untuk konstanta (a) dan Koefisien (b). Dari data dan persamaan tersebut, sehingga hasil regresi linear sederhana pada variabel K3 dapat disimpulkan sebagai berikut : Konstanta yang terdapat dalam persamaan ini adalah sebesar 20,029. Ini berarti bahwa jika nilai K3 adalah nol, maka kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 20,029. Variabel K3 (X₂) memiliki koefisien positif sebesar 0,520. Dengan koefisien positif ini, hubungan variabel K3 (X₂) dan kinerja karyawan (Y) juga positif. Ini berarti jika terjadi peningkatan 1% dalam variabel K3 (X₂) akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,520% dalam kinerja karyawan.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 Hasil Output SPSS Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.513	4.851		2.167	0.034
	KOMUNIKASI	0.447	0.146	0.393	3.073	0.003
	K3	0.299	0.116	0.331	2.589	0.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olahan data SPSS 26 (2024)

Nilai konstanta (a) sebesar 10,513. Selain itu, koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X₁) adalah 0,447, dan untuk variabel K3 (X₂) adalah 0,299. Ini menghasilkan persamaan regresi linear berganda $Y = 10,513 + 0,447(X_1) + 0,299(X_2)$ dapat di lihat dari tabel 4.14. Dari hasil yang telah disajikan, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai positif sebesar 10,513 untuk nilai konstanta (a), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 10,513 ketika nilai variabel komunikasi dan K3 sama dengan nol.
- b. Nilai sebesar 0,447 maka koefisien X₁ variabel komunikasi mengarah ke arah positif. Bila koefisien bernilai positif berarti terdapat korelasi positif pada variabel komunikasi dengan kinerja karyawan. Dengan ini menunjukkan bahwa peningkatan nilai komunikasi sebesar 1% di kaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,447 %.
- c. Variabel K3 (X₂) dikaitkan dengan koefisien positif sebesar 0,299. Peningkatan nilai K3 sebesar 1% dapat menyebabkan nilai kinerja karyawan ikut meningkat sebesar 0,299%. Karena nilai koefisien positif berarti K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4 Hasil Output Koefisien Korelasi Variabel X₁ Terhadap Y Secara Parsial

Correlations			
		KOMUNIKASI	KINERJA KARYAWAN
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diproses dengan menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Nilai koefisien korelasi 0,599 yang berasal dari hasil uji korelasi secara parsial pada variabel X₁ komunikasi dan Y kinerja karyawan. Dari hasil nilai tersebut artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Alasannya karena berada di rentang nilai 0,400 – 0,599.

Tabel 5 Hasil Output Koefisien Korelasi Variabel X₂ Terhadap Y Secara Parsial

Correlations			
		K3	KINERJA KARYAWAN
K3	Pearson Correlation	1	.576**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diproses dengan menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Bedasarkan tabel 5 hasil dari uji koefisien korelasi pada variabel X₂ dan Y secara parsial yaitu menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,576 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Karena berada pada rentang nilai 0,400 – 0,599.

Berikut hasil uji koefisien korelasi pada variabel X₁, X₂ dan Y secara simultan :

Tabel 6 Hasil Output SPSS Koefisien Korelasi X₁, X₂ dan Y Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.407	3.29494
a. Predictors: (Constant), K3, KOMUNIKASI				

Sumber : Data yang diproses dengan menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Hasil uji koefisien korelasi simultan membuktikan adanya tingkat korelasi yang kuat, antara variabel komunikasi, K3 dan kinerja karyawan. Dengan nilai sebesar 0,653 yang berada pada rentang nilai 0,600-0,799.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Output Koefisien Determinasi X₁ dan Y (Parsial)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.348	3.45312
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI				

Sumber: Data yang diproses dengan menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Menunjukkan nilai R Square adalah 0,359 dalam uji koefisien determinasi parsial. Sehingga komunikasi (X₁) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 35,9%. Sementara itu, 64,1% sisanya (100% - 35,9%) dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan lainnya yang tidak dibahas dalam studi ini.

Tabel 8 Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi X₂ dan Y (Parsial)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.320	3.52656
a. Predictors: (Constant), K3				

Sumber : Data yang diproses dengan menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Nilai R Square pada koefisien determinasi sebesar 0,332. Ini menunjukkan bahwa K3 mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 33,2%. Sisanya, yaitu 66,8% (100% - 33,2%), dipengaruhi dengan variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan lainnya yang tidak dibahas dalam studi ini.

Tabel 9 Hasil Output SPSS Koefisiensi Determinasi X₁, X₂ dan Y (Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.407	3.29494
a. Predictors: (Constant), K3, KOMUNIKASI				

Sumber : Data yang diproses dengan menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Hasil dari koefisien determinasi simultan menunjukkan nilai R Square 0,427. Berarti variabel *independen* komunikasi dan K3 mempengaruhi variabel *dependen* kinerja karyawan sebesar 42,7%, sementara sisanya, yaitu 57,3% (100% - 42,7%), dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan lainnya yang tidak dibahas dalam studi ini.

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah pada penelitian, biasanya rumusan masalah disusun ke dalam kalimat pernyataan. Uji hipotesis merupakan suatu proses statistik yang pakai untuk memeriksa keabsahan suatu pernyataan atau asumsi dalam konteks penelitian. Proses ini melibatkan pengumpulan data yang bersifat empiris serta penerapan metode statistik untuk menilai kesesuaian hasil yang diamati dengan hipotesis yang diajukan. Ada beberapa pengujian hipotesis yang dapat dilakukan dengan menggunakan :

Tabel 10 Hasil Output SPSS Uji T Pada Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.054	4.979		2.622	.011
	KOMUNIKASI	.681	.120	.599	5.702	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diproses dengan menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Tabel 10 menunjukkan variabel komunikasi memberikan output yang signifikan, sesuai dengan hasil uji signifikansi parsial ($t_{hitung} 5,702 > t_{tabel} 2,002$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

Tabel 11 Hasil Output SPSS Uji T Pada Variabel K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.029	3.997		5.012	.000
	K3	.520	.097	.576	5.365	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data yang diproses dengan menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Hasil uji t, di mana nilai thitung sebesar 5,365 secara signifikan melebihi nilai ttabel sebesar 2,002 ($5,365 > 2,002$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang jelas lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). dapat disimpulkan bahwa variabel K3 secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 12 Output SPSS Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460.504	2	230.252	21.208	.000 ^b
	Residual	618.830	57	10.857		
	Total	1079.333	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), K3, KOMUNIKASI

Sumber : Data yang diproses dengan menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Uji f simultan memperoleh nilai $f_{hitung} 21,208 > f_{tabel} 3,160$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan, sesuai yang telah ditunjukkan.

Pembahasan Penelitian

Berikut penjelasan temuan pengujian berdasarkan pengujian data di atas yang dilakukan terhadap pengaruh komunikasi dan K3 terhadap kinerja karyawan:

Pengaruh Variabel X₁ Komunikasi Terhadap Variabel Y Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 13,054 + 0,681 (X_1)$. Koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,599, menunjukkan hubungan yang sedang antara kedua variabel. Uji koefisien determinasi parsial memberikan nilai R Square sebesar 0,359, yang berarti komunikasi (X_1) memiliki pengaruh sebesar 35,9% terhadap kinerja karyawan (Y), sementara 64,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lainnya. Uji t signifikansi parsial untuk variabel komunikasi (X_1) menunjukkan bahwa nilai thitung adalah 5,702, lebih besar dari ttabel 2,002, dengan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini searah dengan studi sebelumnya oleh Juann (2021) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021". Dalam studi tersebut, ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan di PT Surya Persada Plasindo.

Pengaruh Variabel X₂ K3 Terhadap Variabel Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan persamaan regresi $Y = 20,029 + 0,520 (X_2)$. Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,576 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah sedang. Uji koefisien determinasi parsial menghasilkan nilai R Square sebesar 0,332, yang berarti bahwa pengaruh K3 (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 33,2%, sementara 66,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji signifikansi t untuk variabel K3 (X_2) sebagai variabel independen menunjukkan nilai thitung 5,365 yang lebih besar dari ttabel 2,002, dengan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini sejalan yang berjudul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pengendalian Pembangkit Kapuan Kalimantan Barat", Maulana dkk (2023). menemukan bahwa K3 memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pengendalian Pembangkit Kapuan Kalimantan Barat.

Pengaruh Variabel Komunikasi dan Variabel K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa komunikasi dan K3 secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan hasil nilai persamaan regresi $Y = 13,054 + 0,681 (X_1) + 20,029 + 0,520 (X_2)$. Koefisien korelasi secara simultan menunjukkan tingkat hubungan koelasi yang kuat antara variabel komunikasi dan K3 terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,653. Koefisien determinasi simultan sebesar 42,7%. Sisanya, sebesar 57,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai thitung 21,208 melebihi nilai ttabel 3,160, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima, mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan), komunikasi dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sama dengan penelitian sebelumnya berjudul "Pengaruh Komunikasi dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karyaindo Sejatitama" menemukan komunikasi dan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karyaindo Sejatitama. Penemuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunadi dkk. (2020).

KESIMPULAN

Menurut hasil uji t untuk variabel *independen* komunikasi (X_1), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan. Hasil statistik uji signifikansi parsial memperlihatkan hasil

bahwa thitung 5,702 lebih besar daripada ttabel 2,002, dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor komunikasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Apartemen *Ambassade Residences*. K3 sebagai variabel independen (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa thitung 5,365 lebih besar daripada ttabel 2,002, dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa faktor K3 berdampak positif dan signifikan pada kinerja di Apartemen *Ambassade Residences*. Komunikasi dan K3 memengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji signifikansi f (simultan) menunjukkan bahwa nilai f hitung 38,886 lebih besar daripada f tabel 3,160, dan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah daripada 0,05. Maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel komunikasi dan K3 memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angin, W. I. P. P. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Upt. Balai Yasa Surabaya Gubeng (Doctoral Dissertation, Stiesia Surabaya).
- Ardana, I Komang. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budhirianto, S., & Sumiaty, N. (2022). Aplikasi media komunikasi dan informasi. *Intelektiva* 3(5).
- Chandra, R. M., Sudjipto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 372-384.
- Diyanti, N. W. T., Suryani, N. N., & Adhika, I. N. R. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bliss Barbershop Bali. *EMAS*, 2(1).
- Edbertkho, J., Wilinny, W., Sutarno, S., Yuliana, Y., & Sulaiman, F. (2021).
- Edison, E., Anwar & Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Elviana, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 82-99.
- Fatmala, F., & Runtu, M. R. G. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan
- Firmansyah, M. Anang. (2020) Komunikasi pemasaran. Pasuruan : CV. Penerbit Qiara Media.
- Gani Arni, L. (2016). Komunikasi organisasi. Jakarta : Kencana
- Ghozali, Imam. (2018). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Progam SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunadi, G., Sardiyo, S., Soadah, S., Supriyanto, S., & Anggraini, S. (2020).
- Haidar, R., Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Kondang Roso. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* (Vol.1, No.3, 1-17).

- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 373384.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan deltapack industri branch kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13-19.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Manajemen Sumer Daya Manusia Perusahaan Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Alfabeta: Bandung.
- Milyane, M.T. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Pengaruh Komunikasi Dan K3 (Keselamatan & Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Karyaindo Sejatitama Kecamatan Suku Tengah Lakitan Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Interprof*, 6(1), 1-15.
- Pranogyo, B. (2022). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Roni. (2020). *Pengantar Manajemen : Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Salam, Darma Setyawan (2018). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djembatan
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno. (2024). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Suryadi, B. (2021). *Otomatisasi Tata Kelola Sarana dan Prasarana SMK/MAK Kelas XI*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Edy. (2016. Cetakan kedelapan). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Yogyakarta: Deepublish.