

## The Effect Of Occupational Health And Safety (K3) And Career Level On Employee Job Satisfaction At PT. PLN (PERSERO) ULP Bintuhan

### Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Bintuhan

Aan Hendri Saputra<sup>1)</sup>; Karona Cahya Susena<sup>2)</sup>; Nurzam<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [aanhendri81@gmail.com](mailto:aanhendri81@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received 20 Juli 2023]

Revised [26 Oktober 2023]

Accepted [06 November 2023]

#### KEYWORDS

Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jenjang Karier, Kepuasan Kerja

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi untuk memberikan kepuasan kerja kepada pegawainya yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta mengembangkan jenjang karier pegawai agar pegawai tetap dalam kondisi yang sehat dan bugar dan senang hati dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan; untuk mengetahui pengaruh jenjang karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan. Metode analisis yang digunakan adalah Uji validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linear Sederhana, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan (Y) karena nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Jenjang Karier (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan (Y) karena nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 (X1), jenjang Karier (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan karena nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$

#### ABSTRACT

The purpose of this study were: to determine the effect of occupational safety and health (K3) on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan; to determine the effect of career level on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan and to determine the effect of occupational safety and health (K3) and career level on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan. The analytical method used is validity test, reliability test, simple linear regression, coefficient of determination, F test and t test. Based on the research results indicate that occupational safety and health or K3 (X1) partially has a significant effect on job satisfaction of employees of PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan (Y) because the significant value is  $0.000 < 0.05$ . Career level (X2) partially has a significant effect on job satisfaction of employees of PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan (Y) because the significant value is  $0.000 < 0.05$ . Occupational safety and health variables or K3 (X1), career level (X2) simultaneously or together have a significant effect on employee job satisfaction (Y) at PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan because the significant value is  $0.000 < 0.05$

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu usaha atau bisnisnya perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin atau peralatan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik pula. Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan sangat besar, dimana sumber daya manusia merupakan motor penggerak yang menjadikan perusahaan tetap berjalan dan mencapai sebuah tujuan yang telah disepakati. Tanpa adanya peranan manusia sebagai motor penggerak sebuah perusahaan tidak akan ada yang dapat menentukan tujuan dan mengoperasikan sumber daya lain selain manusia sehingga perusahaan tidak berjalan dengan sempurna.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang mendapat perhatian dari perusahaan, maka untuk memberikan kepuasan kerja kepada pegawai yang bekerja didalam sebuah organisasi agar dapat mencapai kinerja yang maksimal maka hal terbaik yang juga bisa dilakukan oleh organisasi adalah memberikan kesempatan untuk setiap pegawai yang bekerja untuk dapat mengembangkan jenjang kariernya, sehingga pegawai bersedia untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dengan senang hati.

Jenjang karier merupakan hal yang diinginkan oleh pegawai karena jenjang karier dapat dijadikan sebagai hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam perusahaan. Apabila

pegawai menginginkan jenjang karier yang lebih baik, maka karyawan tersebut akan berusaha sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai posisi yang diinginkan di dalam perusahaan. Hal tersebut juga mendorong pegawai melakukan hal yang mendukung kinerjanya di dalam perusahaan. Dalam hal ini jenjang karier dan kepuasan kerja pegawai berkaitan karena peluang jenjang karier yang diberikan perusahaan dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai sehingga pegawai tentunya akan berusaha bekerja dengan lebih baik untuk mencapainya.

PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Berbagai upaya dilakukan perusahaan tersebut untuk menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja dengan mengadakan pelatihan dan pengawasan kepada pegawai serta memberikan kesempatan jenjang karier yang lebih baik bagi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress, emosi atau gangguan fisik. Bahaya kecelakaan kerja maupun gangguan kesehatan pegawai akan berdampak sangat buruk bagi keberlangsungan hidup perusahaan, karena sumber daya manusia didalamnya tidak dapat secara maksimal dalam menjalankan tugas karena terhambat dengan kondisi kesehatan yang buruk. Selain itu, karyawan yang merasa terancam pada saat melaksanakan pekerjaan bukan tidak mungkin untuk tidak melanjutkan tugasnya kembali, karena lebih memikirkan keselamatan jiwanya dan mencari pekerjaan yang dapat menjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya lebih baik lagi. Dalam hal jenjang karier, PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan memberikan kesempatan pengembangan jenjang karier kepada pegawainya. Pengembangan karier merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai posisi pekerjaan yang lebih baik lagi oleh pegawai, pegawai yang memiliki semangat yang tinggi untuk mendapatkan posisi terbaik dalam organisasi akan bersedia melakukan segala hal untuk mencapai posisi tersebut termasuk dalam meningkatkan kinerja agar setiap tujuan yang dibuat oleh organisasi dapat tercapai dengan optimal. Hal ini disadari PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, oleh karena itu PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan berusaha memberikan kepuasan kerja pegawai antara lain dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kesempatan jenjang karier yang lebih baik kepada pekerja atau pegawai, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan.

Namun dari pengamatan pada PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan masih nampak kenyataan yang menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja terutama pekerja di lapangan mengalami cedera fisik ringan serta dalam setiap bulan ada saja pegawai yang izin tidak masuk kerja dikarenakan kondisi sedang sakit atau kesehatan kerja menurun. Demikian pula dengan pengembangan jenjang karier dalam penerapannya masih ada rasa ketidakpuasan dari pegawai hal ini dikarenakan pada saat adanya promosi atau adanya kesempatan untuk menduduki posisi kekosongan jabatan, tetapi jabatan tersebut diisi oleh pegawai dari daerah atau wilayah kerja yang lain bukan berasal dari internal wilayah kerjanya sendiri.

## LANDASAN TEORI

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan pekerja dalam sebuah perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang mencanangkan standar keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada perusahaan mereka, guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti cedera karyawan dan hilangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. Untuk menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja, hal pertama yang harus diketahui adalah apa itu keselamatan dan kesehatan kerja.

Anwar Sutrisno dalam Moenir (2013:201) mengemukakan keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan/tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan serta kesehatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut seorang karyawan ataupun bukan. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan. Mathis dan Jackson (2014:245) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan kerja adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan menurut Suma'mur (2013:104), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.



Situmorang (2013:1) mendiskripsikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai suatu filosofi dan keilmuan, dimana secara filosofi yaitu suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohaniah tenaga kerja, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat yang adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan kesehatan kerja merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

### **Jenjang Karier**

Karier merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karier merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2014:342) mengemukakan bahwa pengertian karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Istilah karier didefinisikan sebagai suatu proses perkembangan seorang individu dalam melalui pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa organisasi (Tan, 2014:2). Menurut Glueck (2013:134), karier individual adalah urutan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang dialami seseorang dalam masa kerjanya. Karier individu melibatkan berbagai kesempatan, dalam sudut pandang organisasi, karier merupakan proses regenerasi tugas yang baru.

Dari pendapat ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa karier merupakan suatu proses yang diciptakan oleh perusahaan untuk membantu partisipasi karyawan di dalam perusahaan serta dengan adanya penghargaan institusional dengan meningkatkan kedudukan hirarki formal yang sudah ditetapkan dalam organisasi serta mendukung efektivitas individu dan organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya sehingga prestasi kerja dengan mudah dapat tercapai.

Locke dalam Luthan (2015:33) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2014:31), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Robbins (2015:78), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pendapat lain dikemukakan Hasibuan (2014:202) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya” Sedangkan menurut As’ad (2016:104), hubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Validitas menurut Sugiyono (2014:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item. Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen atau butir pernyataan penelitian. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir pernyataan tersebut memenuhi syarat (valid). Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir pernyataan tersebut tidak memenuhi syarat (tidak valid).

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2014 : 177) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik pengukuran coefficient alpha cronbach, yakni butir pernyataan

dinyatakan reliabel (handal) jika coefficient alpha cronbach > 0,60 sebaliknya jika alpha ( $\alpha$ ) cronbach < 0,60 maka butir pernyataan tidak reliabel.

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014:192) :

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

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja  
 X1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
 X2 : Jenjang Karier  
 b1, b2 : Koefisien regresi  
 a : Konstanta (tetap)  
 e : error

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Sugiyono, 2014:278). Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\%$$

dimana:

R = Koefisien determinasi

r<sup>2</sup> = Koefisien korelasi

### Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak secara parsial (masing-masing) digunakan uji hipotesis dengan uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (masing-masing) dengan pengujiannya dikatakan signifikan jika nilai signifikansi < 0,05.

#### b. Uji F

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak secara simultan (bersama-sama) digunakan uji hipotesis dengan uji F dengan pengujiannya berikut ini :

- 1) Jika probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. sehingga diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian**

No	Item Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
K3(X1)				
1	X1.1	0,3494	0,722	Valid
2	X1.2	0,3494	0,856	Valid
3	X1.3	0,3494	0,894	Valid
4	X1.4	0,3494	0,917	Valid

5	X1.5	0,3494	0,823	Valid
6	X1.6	0,3494	0,776	Valid
7	X1.7	0,3494	0,777	Valid
8	X1.8	0,3494	0,589	Valid
9	X1.9	0,3494	0,592	Valid
10	X1.10	0,3494	0,577	Valid
Jenjang karier (X2)				
1	X2.1	0,3494	0,663	Valid
2	X2.2	0,3494	0,862	Valid
3	X2.3	0,3494	0,891	Valid
4	X2.4	0,3494	0,908	Valid
5	X2.5	0,3494	0,814	Valid
6	X2.6	0,3494	0,733	Valid
7	X2.7	0,3494	0,748	Valid
8	X2.8	0,3494	0,559	Valid
9	X2.9	0,3494	0,595	Valid
10	X2.10	0,3494	0,592	Valid
Kepuasan kerja (Y)				
1	Y.1	0,3494	0,675	Valid
2	Y.2	0,3494	0,853	Valid
3	Y.3	0,3494	0,898	Valid
4	Y.4	0,3494	0,917	Valid
5	Y.5	0,3494	0,804	Valid
6	Y.6	0,3494	0,754	Valid
7	Y.7	0,3494	0,764	Valid
8	Y.8	0,3494	0,564	Valid
9	Y.9	0,3494	0,591	Valid
10	Y.10	0,3494	0,615	Valid

Sumber : Hasil Penelitian dan diolah, 2021

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk K3 (X1), jenjang karier (X2), dan kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan semua pernyataan dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,3494). sedangkan untuk uji reliabilitas semua pernyataan dinyatakan reliabel nilai  $\alpha$  cronbach yang dihasilkan dari variabel yang diajukan dalam penelitian adalah lebih besar dari 0,60, yaitu K3 (X1) nilai  $\alpha$  cronbachnya 0,917, jenjang karier (X2) nilai  $\alpha$  cronbachnya 0,908, dan kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan (Y) pegawai nilai  $\alpha$  cronbachnya 0,918 maka dengan demikian seluruh variabel penelitian reliabel dan handal untuk digunakan sebagai variabel dalam penelitian. Untuk analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis**

Variabel	Nilai Koefisien	R Square	Sign	Keterangan
Persamaan regresi : $Y = 0,034 + 0,485X_1 + 0,512X_2 + e$				
K3	0,485		0,000	Signifikan
Jenjang Karier	0,512		0,000	Signifikan
Uji F			0,000	Signifikan
Determinasi		0,997		99,7 %
Konstanta	0,034			

Sumber : Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas yang bersumber dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel K3 (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,485 yang berarti bahwa variabel K3 (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan (Y), sedangkan jenjang karier (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,512 yang berarti bahwa variabel jenjang karier (X2) pada PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan karena nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Nilai konstanta mempunyai nilai sebesar 0,034 yang artinya jika K3 (X1), jenjang karier (X2) memiliki bobot nilai 0 atau

tidak memiliki nilai maka kepuasan kerja pegawai(Y) PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan adalah sebesar nilai konstanta 0,034.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan (Y) karena nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ .
2. Jenjang Karier (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan (Y) karena nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ .
3. Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 (X1), jenjang Karier (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan karena nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan diharapkan terus meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dengan selalu memperhatikan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawainya agar karyawan tetap dalam kondisi yang sehat dan bugar dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Selain itu PT. PLN (Persero) ULP Bintuhan terus memberikan kesempatan untuk setiap pegawai yang bekerja untuk dapat mengembangkan jenjang kariernya, sehingga pegawai bersedia untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dengan senang hati yang dapat memberikan kepuasan kerja pegawai.

## .DAFTAR PUSTAKA

- Afriantony, Ferico. 2018. Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Esa TV Bengkulu. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Anoraga, Pandji. 2015. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, M. 2016. Psikologi Industri. Edisi 4. Yogyakarta : Liberty
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo
- Handoko. T. Hani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia : Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah. Bandung : Bumi Aksara
- Hardianti, Tia. 2018. Pengaruh Motivasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Bagian Perawatan Tanaman Sawit Di Ujung Tanjung Estate. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2015. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Yogyakarta : Andi
- Moenir, H.A.S. 2013. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, Jhon H. 2014. Human Resource Management. Salemba Empat : Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah Nomor : Per.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku organisasi. Jakarta : Indeks
- Rivai, Veitzhal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2016. Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers
- Rudin, Arif Faulana. 2014. Pengaruh Jenjang Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pusaka Satria Utama (Blue Bird Group) Pool Bintaro. Skripsi Manajemen. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi. 2015. Prosedur Keamanan, Keselamatan, & Kesehatan Kerja. Sukabumi : Yudhistira.
- Situmorang, Chaidir. 2013. Mengikuti Prosedur Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Jakarta : Depdiknas. Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.