

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rivai

Dimas Prayoga^{1*}, Zunaidah², Yomeini Margareth³, Yos Karimudin⁴, Nia Meitisari⁵

¹⁻⁵Universitas Sriwijaya, Indonesia

Alamat: Jalan Raya Palembang - Prabumulih, KM 32, Indralaya, Kab. Ogan Ilir, Sumatera Selatan

*Korespondensi penulis: dimpryga91@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Occupational Safety and Health (OSH) and interpersonal communication on the job satisfaction of employees at PT PLN (Persero), Rivai Customer Service Unit (ULP), Palembang City. The research employed a quantitative approach using a causal research design. Data were collected by distributing questionnaires to employees of PT PLN (Persero), Rivai Customer Service Unit (ULP), Palembang City. Out of a population of 65 employees, a final sample of 50 respondents meeting the purposive sampling criteria was analyzed. The data analysis techniques used included the classical assumption test, statistical analysis, and hypothesis testing. The results indicate that, partially, Occupational Safety and Health (OSH) and interpersonal communication have a positive and significant effect on employee job satisfaction. These findings suggest that the effective implementation of Occupational Safety and Health (OSH) practices, along with effective interpersonal communication, can improve employee job satisfaction. This study implies the crucial need for periodic OSH audits in high-risk operational areas and the reinforcement of tactical communication practices (pre-task safety briefings) to minimize workplace accidents and improve employee job satisfaction.*

Keywords: Occupational Safety and Health, Interpersonal Communication, Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Rivai Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT PLN (Persero) ULP Rivai Kota Palembang. Dari populasi sebanyak 65 orang, diperoleh sampel sebanyak 50 responden yang memenuhi kriteria purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji statistik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik serta komunikasi interpersonal yang efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berimplikasi pada pentingnya audit K3 berkala pada area operasional berisiko tinggi serta penguatan budaya komunikasi taktis (safety briefing) sebelum tugas lapangan guna menekan angka kecelakaan kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal untuk mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu indikator penting keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi, produktivitas, komitmen, serta keberlangsungan organisasi. Menurut penelitian Farisha, (2023), kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga mampu menurunkan tingkat

absensi dan turnover serta meningkatkan produktivitas organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat fisik maupun psikososial, sehingga organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman sekaligus mendukung hubungan kerja yang harmonis.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penerapan K3 tidak hanya bertujuan melindungi pekerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga menciptakan rasa aman selama menjalankan pekerjaan. Menurut penelitian Pramono, (2025), implementasi K3 yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena mampu meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh Istiqomah et al., (2025), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat mampu meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi. Selain aspek keselamatan kerja, komunikasi interpersonal juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Menurut penelitian Handayani & Mahendra, (2022), komunikasi interpersonal yang efektif mampu meningkatkan koordinasi, mengurangi konflik, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Pada perusahaan penyedia layanan kelistrikan seperti PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Rivai Kota Palembang, penerapan K3 dan komunikasi interpersonal menjadi aspek yang sangat penting karena karakteristik pekerjaan memiliki tingkat risiko yang tinggi serta membutuhkan koordinasi yang intensif antarpegawai. Berdasarkan data perusahaan, selama tahun 2025 masih terjadi berbagai kecelakaan kerja seperti terpeleset, cedera akibat alat kerja, tersengat listrik, jatuh dari ketinggian, hingga kecelakaan kendaraan operasional. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa risiko keselamatan kerja masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rivai Tahun 2025

Jenis Kecelakaan Kerja	Jumlah
Terpeleset di area kerja	15
Terbentur peralatan kerja	10
Cedera akibat alat kerja	9
Tersengat listrik tegangan rendah	8
Cedera akibat kelelahan kerja	8
Jatuh dari ketinggian	5
Kecelakaan kendaraan operasional	5

Sumber: PT PLN (Persero) ULP Rivai, 2025.

Tingginya angka kecelakaan kerja pada Tabel 1 menimbulkan sebuah fenomena paradoks di lapangan. Di satu sisi, pekerjaan teknis di PT PLN (Persero) ULP Rivai memiliki

tingkat risiko operasional yang sangat ekstrem, seperti risiko tersengat listrik dan jatuh dari ketinggian. Tapi di sisi lain, kepatuhan dan implementasi program keselamatan yang berjalan diduga belum sepenuhnya mampu menekan angka kecelakaan kerja fisik tersebut. Kondisi ini menciptakan celah evaluasi mengenai sejauh mana standar K3 yang diterapkan saat ini benar-benar mampu memberikan rasa aman psikologis yang berujung pada kepuasan kerja karyawan, ataukah justru masih sebatas pemenuhan prosedur administratif semata. Selain risiko keselamatan kerja, hasil observasi awal menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antarpegawai belum sepenuhnya optimal, terutama dalam keterbukaan menyampaikan pendapat dan penyampaian informasi pada kondisi operasional yang dinamis. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas koordinasi kerja serta kepuasan karyawan. Menurut penelitian Anggela, (2024), komunikasi interpersonal yang efektif mampu meningkatkan kenyamanan bekerja, memperkuat hubungan antarpegawai, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, kombinasi penerapan K3 yang baik dan komunikasi interpersonal yang efektif menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Meskipun perdebatan pengaruh K3 dan komunikasi terhadap kepuasan kerja telah banyak diteliti, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan pertentangan. Studi dari Fahira & Mardhiyah (2024), Istiqomah et al. (2025), serta Handayani & Mahendra (2022) menemukan bahwa K3 dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tapi, temuan tersebut dibantah oleh Harahap et al. (2025), Sakinah & Tobing (2023), serta Sulistyani (2024) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak selalu memberikan dampak signifikan. Celah penelitian (*research gap*) ini semakin dipertegas oleh kelangkaan studi yang membedah integrasi faktor lingkungan fisik (K3) dan faktor psikososial (komunikasi) secara bersamaan pada sektor ketenagalistrikan, yang mana karyawan lapangannya menghadapi ancaman keselamatan jiwa secara langsung setiap hari.

Berdasarkan *research gap* tersebut, kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menempatkan komunikasi interpersonal bukan sekadar sebagai instrumen hubungan sosial, melainkan sebagai alat mitigasi risiko bahaya fatal (*fatal risk mitigation*) yang bersinergi dengan prosedur K3 pada industri berisiko tinggi. Dalam operasional kelistrikan yang dinamis, komunikasi teknis yang tepat antar-tim lapangan menentukan keselamatan jiwa dan meminimalkan kesalahan manuver jaringan. Oleh karena itu, urgensi penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kombinasi perlindungan fisik melalui K3 dan efektivitas komunikasi interpersonal mampu membendung dampak psikologis dari tingginya risiko kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rivai.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja. Herzberg, (1959), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu *hygiene factors* dan *motivator factors*. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) termasuk dalam *hygiene factors* yang berfungsi menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga mampu mencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Sementara itu, komunikasi interpersonal berperan sebagai *motivator factor* karena komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan suportif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta kepuasan kerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya sistematis yang dilakukan organisasi untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja melalui penerapan prosedur kerja yang aman, penyediaan alat pelindung diri, serta pengendalian bahaya di lingkungan kerja. Menurut Sateguh et al., (2023), penerapan K3 yang efektif tidak hanya bertujuan menjaga keselamatan pekerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Menurut penelitian Istiqomah et al., (2025), keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena lingkungan kerja yang aman mampu meningkatkan rasa nyaman dan keyakinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam perspektif Teori Dua Faktor Herzberg, K3 dikategorikan sebagai hygiene factor yang secara prinsipil berfungsi untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja (dissatisfaction). Namun, pada industri kelistrikan berisiko tinggi seperti PT PLN, pemenuhan K3 yang memadai tidak hanya berhenti pada batas mencegah ketidakpuasan. Ketika perusahaan berhasil mentransformasi standar keselamatan fisik menjadi rasa aman psikologis (psychological safety), rasa aman tersebut menjadi fondasi utama yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas lapangan tanpa tekanan kecemasan ekstrem. Kondisi psikologis yang tenang ini secara tidak langsung mendorong terciptanya evaluasi positif terhadap pekerjaan, sehingga fungsi K3 bergeser dari sekadar pemenuhan standar higiene menjadi pendorong peningkatan kepuasan kerja secara nyata.

Hipotesis Penelitian

Komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi, gagasan, dan perasaan antara individu yang berlangsung secara langsung sehingga tercipta saling pengertian dan hubungan kerja yang efektif. Komunikasi yang baik mampu meningkatkan koordinasi, mengurangi konflik, serta membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja. Menurut penelitian Handayani & Mahendra, (2022), komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena komunikasi yang terbuka dan efektif mampu meningkatkan kenyamanan, kerja sama, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi antara harapan dengan kondisi kerja yang diterima. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong meningkatnya motivasi, loyalitas, produktivitas, serta keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Menurut penelitian Farisha, (2023), kepuasan kerja berkontribusi terhadap efektivitas organisasi melalui peningkatan produktivitas, keterlibatan kerja, serta penurunan tingkat absensi dan *turnover*.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan Teori Dua Faktor Herzberg, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi *hygiene factor* dan *motivator factor*. Dalam penelitian ini, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diposisikan sebagai *hygiene factor* (X1) yang memberikan perlindungan fisik dan rasa aman, sedangkan Komunikasi Interpersonal diposisikan sebagai *motivator factor* (X2) yang membangun hubungan sosial dan koordinasi operasional yang kondusif. Kedua variabel ini diuji pengaruhnya secara simultan maupun parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. H1: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (ULP) Rivai Kota Palembang.
2. H2: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (ULP) Rivai Kota Palembang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Ruang lingkup penelitian berfokus pada analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Objek penelitian adalah PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Rivai Kota Palembang. Populasi penelitian berjumlah 65 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sehingga seluruh responden yang memenuhi kriteria dijadikan sampel penelitian.

Kriteria inklusi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan tenaga alih daya (*outsourcing*) PT PLN (Persero) ULP Rivai yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional maupun pelayanan teknis lapangan. Dari total populasi sebanyak 65 karyawan, kuesioner disebarkan kepada seluruh populasi. Namun, dalam proses pengumpulan data, terdapat 15 kuesioner yang tidak dapat dianalisis lebih lanjut (10 kuesioner tidak kembali dan 5 kuesioner diisi tidak lengkap). Oleh karena itu, jumlah sampel akhir yang memenuhi syarat dan diolah secara valid dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden (*response rate* sebesar 76,9%).

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 poin, mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Rincian operasionalisasi variabel, indikator, dan jumlah item instrumen disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

	Definisi Operasional	Indikator	Jumlah Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1)	Upaya perlindungan fisik dan psikologis karyawan dari risiko kerja di lingkungan PLN ULP Rivai.	1. Penyediaan APD lengkap 2. Kepatuhan prosedur K3 3. Pelatihan & <i>safety briefing</i> 4. Kondisi lingkungan kerja aman	8 item
Komunikasi Interpersonal (X_2)	Pertukaran informasi dan koordinasi kerja langsung antarpegawai maupun dengan atasan.	1. Keterbukaan (<i>openness</i>)	8 item

Kepuasan Kerja (Y)	Evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang diterimanya.	2. Empati (<i>empathy</i>)	8 item
		3. Sikap mendukung (<i>supportiveness</i>)	
		4. Kesetaraan/Keselajaran	
		1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	
		2. Kepuasan terhadap imbalan/keamanan	
		3. Kepuasan terhadap rekan kerja/atasan	
		4. Kepuasan terhadap kondisi kerja	

Analisis data diawali dengan pengujian instrumen melalui uji validitas (menggunakan nilai r -hitung vs r -tabel pada $\alpha = 0,05$) dan uji reliabilitas (menggunakan batasan Cronbach's Alpha $> 0,70$). Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik yang mencakup:

1. Uji Normalitas: Menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria data berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. $> 0,05$.
2. Uji Multikolinearitas: Menggunakan nilai *Tolerance* ($> 0,10$) dan *Variance Inflation Factor* (VIF < 10).
3. Uji Heteroskedastisitas: Menggunakan Uji Glejser (meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen) dengan kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai Sig. $> 0,05$.

Setelah asumsi klasik terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial). Seluruh olah data statistik dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan yang menjadi sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 orang yang terdiri atas berbagai karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, lama bekerja, posisi pekerjaan, dan pendapatan per bulan. Deskripsi karakteristik responden disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia	18–25 tahun	13	26
	26–35 tahun	21	42
	36–45 tahun	10	20
	>45 tahun	6	12
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	100
Status Pernikahan	Belum menikah	15	30
	Menikah	33	66
	Pernah menikah	2	4
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	13	26
	Diploma (D1/D2/D3)	12	24
	S1/D4	25	50
	S2/S3	0	0
Lama Bekerja	<1 tahun	7	14
	1–3 tahun	20	40
	4–5 tahun	8	16
	>5 tahun	15	30
Posisi Bekerja	Pelayanan Teknik	19	38
	Billing/Penagihan	12	24
	Pelayanan Penyambungan	9	18
	Pemeliharaan Meter/Harmet	6	12
	Penerbitan Pemakaian	4	8
Pendapatan/Bulan	Rp3–4 juta	16	32
	Rp4–5 juta	19	38
	Rp5–6 juta	11	22
	>Rp6 juta	4	8

Sumber: PT. PLN Unit Layanan Pelanggan (ULP) Rivai Kota Palembang, 2026

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden berusia 26–35 tahun (42%), berstatus menikah (66%), berpendidikan S1/D4 (50%), dan memiliki masa kerja 1–3 tahun (40%). Sebagian besar responden bekerja pada bagian Pelayanan Teknik (38%) dengan pendapatan Rp4–5 juta per bulan (38%).

2) Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif bertujuan memberikan gambaran mengenai tingkat persepsi responden terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja. Statistik deskriptif meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K3	50	1,94	4,94	3,8363	0,59506
Komunikasi Interpersonal	50	2,69	4,75	3,8037	0,57643
Kepuasan Kerja	50	2,65	5,00	3,8170	0,43373
Valid N (listwise)	50				

Sumber : SPSS, 2026 (diolah)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,8363, komunikasi interpersonal sebesar 3,8037, dan kepuasan kerja sebesar 3,8170. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap ketiga variabel berada pada kategori baik, dengan tingkat penyebaran data yang relatif rendah sebagaimana ditunjukkan oleh nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata.

Hasil Analisis

1) Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	0,0000
	Std. Deviation	0.97937923
Most Extreme Differences	Absolute	0,081
	Positive	0,058
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: SPSS, 2026 (diolah)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terdapat korelasi sempurna atau kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	Kesimpulan	
	Tolerance	VIF	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	0,642	1,558	Bebas Multikolinearitas
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,642	1,558	Bebas Multikolinearitas

Sumber: SPSS, 2026 (diolah)

Berdasarkan Tabel 6, kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance sebesar 0,642 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,558 < 10,00. Dengan demikian, disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk uji hipotesis.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual (*Abs_RES*) terhadap variabel independen. Hasil Uji Glejser disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

odel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error			
(Constant)	0,184	0,102	1,804	0,078	-
K3 (X1)	-0,021	0,028	-	0,457	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,015	0,029	0,517	0,607	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS, 2026 (diolah)

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi untuk variabel K3 (X1) adalah 0,457 dan variabel Komunikasi Interpersonal (X2) adalah 0,607. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,292	0,279	-	1,050	0,299
	K3	0,500	0,050	0,686	9,963	0,000
	Komunikasi Interpersonal	0,422	0,052	0,561	8,149	0,000

Sumber: SPSS, 2026 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,292 + 0,500X_1 + 0,422X_2$. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,500 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05), sedangkan komunikasi interpersonal memiliki koefisien regresi sebesar 0,422 dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga

semakin baik penerapan K3 dan komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

5) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 9. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,882	0,768	0,20906

Sumber: SPSS, 2026 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,768, yang menunjukkan bahwa 76,8% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta komunikasi interpersonal, sedangkan 23,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R sebesar 0,882 juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan kepuasan kerja berada pada kategori sangat kuat (Tirtowaluyo, 2022).

6) Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.164	2	3.582	81,955	0,000
	Residual	2.054	47	0,044		
	Total	9.218	49			

Sumber: SPSS, 2026 (diolah)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 81,955 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Rivai Kota Palembang. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

7) Uji t (Parsial)

Tabel 2. Uji t (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	0,292	0,279		1,050	0,299
	K3	0,500	0,050	0,686	9,963	0,000
	Komunikasi Interpersonal	0,422	0,052	0,561	8,149	0,000

Sumber: SPSS, 2026 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,500 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sedangkan komunikasi interpersonal memiliki koefisien regresi sebesar 0,422 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin baik penerapan K3 dan komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rivai ($\beta = 0,500$; $t = 9,963$; $p = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik implementasi K3, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Jika dikaitkan dengan fakta empiris pada Tabel 1, sepanjang tahun 2025 tercatat 65 insiden kerja (seperti 15 kasus terpeleset, 8 kasus tersengat listrik tegangan rendah, dan 5 kasus jatuh dari ketinggian). Risiko bahaya fisik yang tinggi ini menjadikan pemenuhan K3 sebagai kebutuhan mendasar. Dalam kerangka Teori Dua Faktor Herzberg, K3 berperan sebagai *hygiene factor* yang mutlak dipenuhi. Pemenuhan APD yang terstandar, pelatihan keselamatan rutin, dan pengawasan ketat terbukti berhasil mengubah potensi ketakutan fisik menjadi rasa aman psikologis (*psychological safety*). Rasa aman inilah yang memitigasi rasa cemas pegawai saat bertugas di area tinggi bahaya, sehingga menciptakan evaluasi positif terhadap lingkungan tempat mereka bekerja. Temuan ini mendukung studi Fahira & Mardhiyah (2024) serta Pramono (2025).

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji statistik membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,422$; $t = 8,149$; $p = 0,000$). Komunikasi interpersonal berperan sebagai *motivator factor* yang meningkatkan keterikatan emosional dan dukungan sosial di tempat kerja. Dalam konteks operasional PLN ULP Rivai yang dinamis, komunikasi teknis antar-pegawai bukan sekadar sarana sosialisasi, melainkan instrumen *fatal risk mitigation* (mitigasi risiko fatal). Hambatan komunikasi saat manuver jaringan listrik atau koordinasi penanganan gangguan berdampak langsung pada risiko keselamatan teknisi di lapangan. Keterbukaan (*openness*) dan empati dalam pertukaran informasi teknis

meminimalkan *human error*, mempercepat koordinasi tanggap darurat, dan membangun iklim kerja tepercaya antar-anggota tim. Keterhubungan sosial yang harmonis ini terbukti secara empiris meningkatkan kenyamanan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memperkuat penelitian Handayani & Mahendra (2022) serta Anggela (2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rivai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. K3 sebagai *Hygiene Factor* Utama: Penerapan K3 memberikan kontribusi dominan dalam membentuk kepuasan kerja ($\beta = 0,500$). Di tengah karakteristik pekerjaan kelistrikan yang berisiko tinggi, pemenuhan standar keselamatan fisik terbukti berhasil mentransformasi potensi kecemasan menjadi rasa aman psikologis (*psychological safety*) bagi para teknisi lapangan.
2. Komunikasi Interpersonal sebagai *Mitigasi Risiko Fatal*: Komunikasi interpersonal ($\beta = 0,422$) tidak sekadar berfungsi sebagai pemenuh kebutuhan sosial, melainkan menjadi instrumen taktis dalam mencegah kesalahan prosedur (*human error*) saat manuver jaringan listrik. Keterbukaan dan koordinasi yang efektif antar-anggota tim terbukti menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil:

1. Cakupan Sampel: Penelitian ini terbatas pada 50 responden di satu unit kerja (PT PLN ULP Rivai), sehingga generalisasi temuan untuk seluruh unit PLN atau industri ketenagalistrikan secara umum masih terbatas.
2. Variabel Independen: Penelitian hanya berfokus pada dua variabel independen (K3 dan komunikasi interpersonal) dengan kontribusi pengaruh sebesar 76,8%, sehingga masih terdapat 23,2% faktor lain yang belum terpetakan dalam model ini.

Saran

1. Digitalisasi Pelaporan Bahaya (*Near-Miss Reporting*): Manajemen disarankan membangun sistem pelaporan bahaya digital berbasis seluler agar teknisi lapangan dapat melaporkan potensi bahaya (*unsafe condition*) secara *real-time* sebelum terjadi kecelakaan kerja.
2. Penguatan *Safety Briefing* Taktis: Mengoptimalkan budaya komunikasi dua arah sebelum pelaksanaan tugas lapangan (*tool-box meeting*), dengan fokus pada keterbukaan menyampaikan potensi kendala teknis demi meminimalkan kecelakaan kerja akibat kelelahan atau kurang koordinasi.
3. Audit APD dan Pemeliharaan Alat Berkala: Melakukan pembaruan Alat Pelindung Diri (APD) dan kalibrasi peralatan kerja secara berkala guna menjamin perlindungan fisik yang optimal. Untuk agenda penelitian selanjutnya, yaitu memperluas cakupan objek penelitian ke tingkat Area/Distribusi PLN guna meningkatkan nilai generalisasi hasil penelitian.
4. Mengintegrasikan variabel lain yang relevan seperti kepemimpinan keselamatan (*safety leadership*), beban kerja (*workload*), dan kompensasi dalam kerangka *Job Demands-Resources (JD-R) Model*.

DAFTAR REFERENSI

- Anggela, S. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syaria*, 6, 6988–7004.
- Fahira, J., & Mardhiyah, A. (2024). Journal Business Administration (JBA): Entrepreneurship & Creative Industry The Influence Of Work-Life Balance And Occupational Health Safety (K3) On Employee Job Satisfaction. *Journal Business Administration (JBA): Entrepreneurship & Creative Industry*, 3(1), 1–13.
- Farisha, V. P. (2023). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karimun Sembawang Shipyard. *Jurnal. Kdi.Or.Id Economy And Bussiness*, 5(April), 1104–1114.
- Handayani, S., & Mahendra, R. (2022). Enrichment : Journal Of Management Impact Of Interpersonal Communication On Increasing. *Enrichment: Journal Of Management*, 12 (5) (2022), 12(5).
- Harahap, R. R., Anwar, Y., & Rahayu, S. (2025). The Influence Of Occupational Safety And Health (K3), Organizational Culture , And Leadership Style On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction At PT Angkasa Pura Aviassi. *International Journal Of Management, Economic And Accounting*, 3(1), 227–247.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation To Work*. Taylor & Francis.
- Istiqomah, E. F., Kirana, K. C., & Purnamarini, T. R. (2025). Pengaruh Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompensasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan CV . Banyu Tinjauan Pustaka. *Journal Of Economics, Bussiness And Management*, 2022, 337–350.
- Kambara, R., Ramdansyah, A. D., & Haryadi, D. (2023). Enrichment : Journal Of Management Determinants Of Job Satisfaction : Internal Communication Relationships In Improving Employee Performance. *Enrichment: Journal Of Management*, 12(6).
- Pramono, T. D. (2025). Bhamada Occupational Health Safety Environment Journal Volume 3, No 2 (2025). *Bhamada Occupational Health Safety Environment Journal*, 3(2).
- Sakinah, S., & Tobing, L. (2023). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT . PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar Correlation On Interpersonal Communication With Employee Job Satisfaction In PT . PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), 36–43.
- Sateguh, M., Novalia, N., Korelasi, A. K., Palembang, K., Daerah, P., Palembang, K., Kerja, L., & Kerja, K. (2023). Pengaruh Komukasi Interpersonal Dan Lingkungan. *Journal Geoekonomi*, 14, 115–127.
- Sulistiyani, L. (2024). The Role Of The Work Environment And Communication On Work Motivation, Job Satisfaction And Employee Performance At The Sukoharjo Regency Industry And Manpower Service. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 9(1), 72–85.
- Tirtowaluyo, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pt Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan kewirausahaan*, 04(03), 721–730.