

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY PROGRAM, AND WORK HEALTH AND QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF PT PLN (Persero) REGIONAL SULUTTENGGGO AREA MANADO

Oleh:
Prisilia A. Jacob¹
Bernhard Tewal²
Joy E. Tulung³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹:jacobapriilia@yahoo.com

²:tewalb@yahoo.com

³:joytia2004@yahoo.com

Abstrak: Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu memberikan prestasi secara maksimal didalam organisasi, faktor terpenting yang mempengaruhinya adalah kepuasan kerja. Kepuasan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasanberbeda-beda, sehingga pengukurannya pun bervariasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.Jumlah sampel penelitian adalah 50 responden.Penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado.Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan, program keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.Program keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.Keselamatan kerja merupakan variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.Program kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.Kesehatan kerja merupakan variabel kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Saran penelitian ini yaitu: pihak manajemen dalam rangka menciptakan atmosfir kepuasan kerja di lingkungan kerja karyawan harus meningkatkan pertama program keselamatan kerja karyawan lalu diikuti oleh program kesehatan kerja karyawan agar berdampak pada peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *keselamatan kerja, kesehatan kerja, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja*

Abstract: *Qualified human resources are resources that can provide maximum performance within the organization, where important factors affecting them is job satisfaction. Satisfaction is an individual thing, each individual has a different level of satisfaction, so the measurement is very varied. This study aims to determine the effect of occupational safety, occupational health and quality of work life on employee job satisfaction. The number of sample is 50 respondents. The research was conducted in PT PLN (Persero) Area SULUTTENGGGO Area Manado. Data analysis using multiple linear regression analysis, t test and F test. The results showed, work safety program, occupational health and quality of work life simultaneously and positively affect employee job satisfaction. Work safety program has a positive and significant impact on employee job satisfaction. Occupational safety is the variable that most affect employee work satisfaction in this research. Occupational health programs have a positive and significant impact on employee job satisfaction. Occupational health is the second variable affecting employee job satisfaction in this research. Quality of work life does not affect employee job satisfaction. Suggestions of this research are: the management in order to create an atmosphere of job satisfaction in the work environment of employees must improve the first employee safety program and then followed by employee health programs in order to impact on improving employee work satisfaction.*

Keywords: *work safety, work health, work lifequality,work satisfaction*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia juga sebagai tenaga kerja tidak lepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dalam bekerja yang langsung berhubungan dengan peralatan dan mesin untuk menunjang proses produksi. Penggunaan berbagai alat dan mesin ini menyebabkan karyawan tidak akan terlepas dari resiko yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja. Resiko ini dapat menimpa tenaga kerja kapan dan dimana saja, sehingga membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak yang berkaitan seperti pengusaha, tenaga kerja, dan perusahaan.

Beberapa kasus terjadinya kecelakaan di tempat kerja sudah tidak menjadi rahasia umum lagi. Hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja, juga karena kelemahan pemahaman faktor faktor prinsip yang perlu diterapkan perusahaan. Filosofi keselamatan kerja dalam memandang setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan kehidupan kerja yang nyaman belum sepenuhnya dipahami oleh pihak manajemen maupun karyawan.

Tolak ukur yang mutlak dalam mengukur tingkat kepuasan tidak ada, oleh karena itu diperlukan suatu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerjanya atau *quality of work life (QWL)*. Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan upaya untuk mencapai kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal.

Hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian insentif. Pemberian insentif diharapkan agar para karyawan bisa lebih giat lagi sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Di PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado sendiri insentif diberikan kepada karyawan setiap semester yang berdasarkan penilaian atasan.

Selain insentif kepuasan kerja karyawan dapat dinilai dengan berapa banyak pengaduan pelanggan yang dapat diselesaikan. Di PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado tahun 2017 jumlah pengaduan pelanggan masih sekitar 1.000 sampai 1.200 setiap bulannya, dibanding dengan tahun 2016 jumlah pengaduan sekitar 2.000 sampai 3.000 setiap bulannya, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan dari segi pengaduan pelanggan tahun 2017 meningkat.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan. PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja karena perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dengan adanya program ini, karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga mereka akan bekerja lebih baik. Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul *Pengaruh Program Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado*.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh program keselamatan, kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado.
2. Pengaruh program keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado.
3. Pengaruh program kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado.
4. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado.

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2001:161). Sedangkan keselamatan kerja menurut Mondy (2014:108), adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menurut Mathias dan Jakson (2012:113), adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas.

Kualitas Kehidupan Kerja

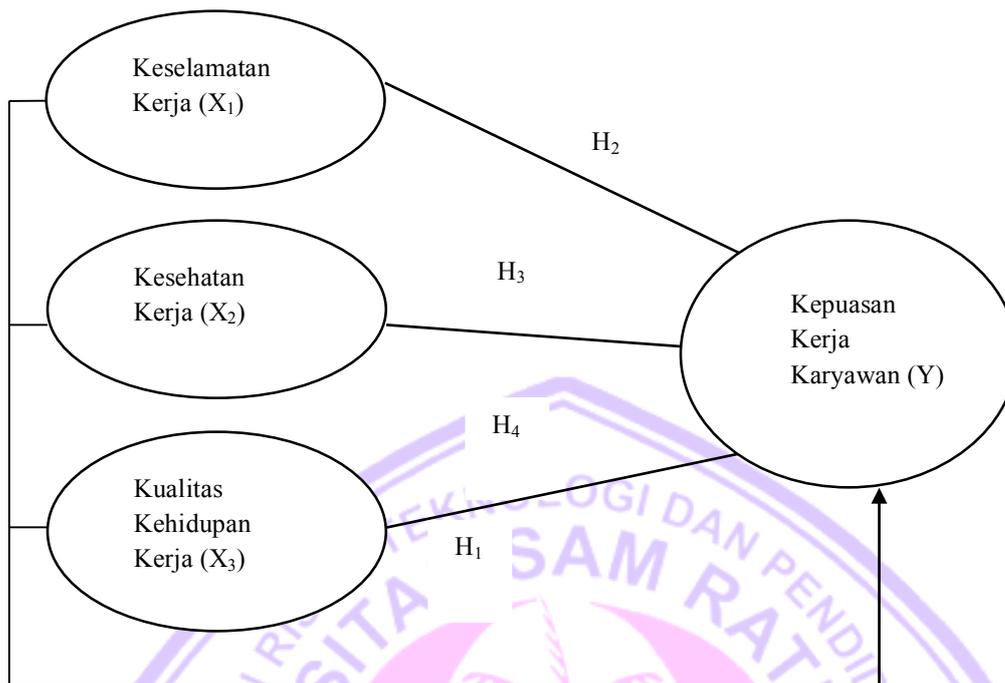
Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Kepuasan Kerja Karyawan

Tiffin (dalam Anoraga, 2001:114), menjelaskan tentang definisi kepuasan kerja sebagai suatu hal yang berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Penelitian Terdahulu

1. Wibowo (2016), berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang), E-Journal. Yang bertujuan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening dengan menggunakan metode kuantitatif. Dengan hasil penelitian keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan. Adapun persamaan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta kinerja dan perbedaannya variabel kepuasan kerja, objek penelitian
2. Arifin (2012), berjudul Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara, E-Journal. Yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif. Dengan hasil penelitian Kualitas kehidupan kerja dan kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun persamaan Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan dan perbedaannya Kinerja, Objek.
3. Yusuf, Eliyana, Sari (2012), berjudul *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT.Mahakarya Rotanindo, Gresik)*, E-Journal. Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai intervening. Dengan menggunakan metode kuantitatif. Adapun hasil penelitiannya, keselamatan dan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja secara langsung atau melali kepuasan sebagai intervening. Persamaan penelitian ini Variabel keselamatan, kesehatan kerja, kinerja dan perbedaannya objek perusahaan perseroan.
4. Khan, Mustaq, Tabassum (2014), yang berjudul *OCCUPATIONAL HEALTH, SAFETY AND RISK ANALYSIS*, E-Journal. Yang bertujuan untuk Mengkaji kesehatan dan keselamatan kerja serta analisis risiko, dengan menggunakan Metode kualitatif. Adapun hasil penelitiannya, keselamatan dan kesehatan kerja penting terhadap karyawan persamaannya yaitu keselamatan, kesehatan kerja dan perbedaannya metode, objek.

Kerangka Konsep**Gambar 1. Kerangka Konsep***Sumber : Kajian Teori, 2017***Hipotesis**

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

- H1 : Keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kualitas kehidupan kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 H2 : Keselamatan kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 H3 : Kesehatan kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja
 H4 : Kualitas kegidupan kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan uji asosiatif atau hubungan antara dua atau lebih variable.

Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2017 di PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado. JL. Achmad Yani, No. 32, Sario Utara, Kota Manado, Sulawesi Utara.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya yang dikemukakan Sugiyono (2012:215). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado yang berjumlah 100 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda. Data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 - 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
Keselamatan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,660	0,000	Valid	0,853	Reliabel
	X _{1.2}	0,783	0,000	Valid		
	X _{1.3}	0,766	0,000	Valid		
	X _{1.4}	0,581	0,000	Valid		
	X _{1.5}	0,690	0,000	Valid		
	X _{1.6}	0,518	0,000	Valid		
	X _{1.7}	0,642	0,000	Valid		
	X _{1.8}	0,626	0,000	Valid		
	X _{1.9}	0,626	0,000	Valid		
	X _{1.10}	0,686	0,000	Valid		
Kesehatan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,464	0,000	Valid	0,733	Reliabel
	X _{2.2}	0,727	0,000	Valid		
	X _{2.3}	0,726	0,000	Valid		
	X _{2.4}	0,627	0,000	Valid		
	X _{2.5}	0,397	0,000	Valid		
	X _{2.6}	0,588	0,000	Valid		
	X _{2.7}	0,543	0,000	Valid		
	X _{2.8}	0,518	0,000	Valid		
	X _{2.9}	0,566	0,000	Valid		
	X _{2.10}	0,343	0,000	Valid		
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,567	0,000	Valid	0,815	Reliabel
	X _{3.2}	0,694	0,000	Valid		
	X _{3.3}	0,588	0,000	Valid		
	X _{3.4}	0,607	0,000	Valid		
	X _{3.5}	0,674	0,000	Valid		
	X _{3.6}	0,599	0,000	Valid		
	X _{3.7}	0,629	0,000	Valid		
	X _{3.8}	0,595	0,000	Valid		
	X _{3.9}	0,590	0,000	Valid		
	X _{3.10}	0,586	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja	Y _{1.1}	0,652	0,000	Valid	0,808	Reliabel
	Y _{1.2}	0,681	0,000	Valid		

(Y)	Y _{1.3}	0,663	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,647	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,661	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,423	0,000	Valid
	Y _{1.7}	0,418	0,000	Valid
	Y _{1.8}	0,579	0,000	Valid
	Y _{1.9}	0,634	0,000	Valid
	Y _{1.10}	0,671	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

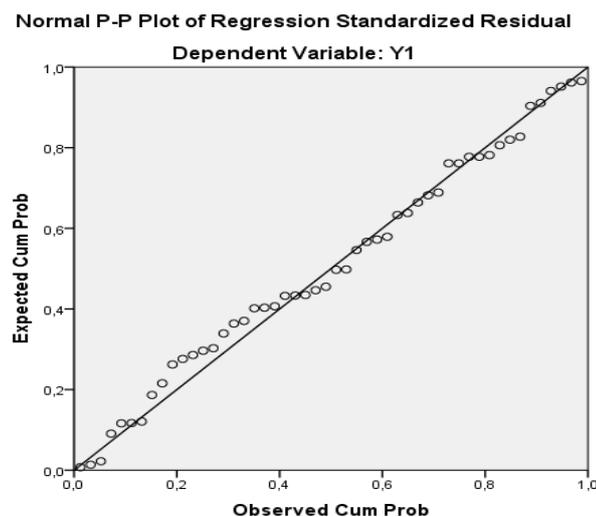
Menunjuk pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa kriteria pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ($>CR$) yaitu 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak biasa maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak terdistribusi normal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, (Ghozali 2001). Uji normalitas dalam model regresi dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data dan disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas multikolinearitas dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

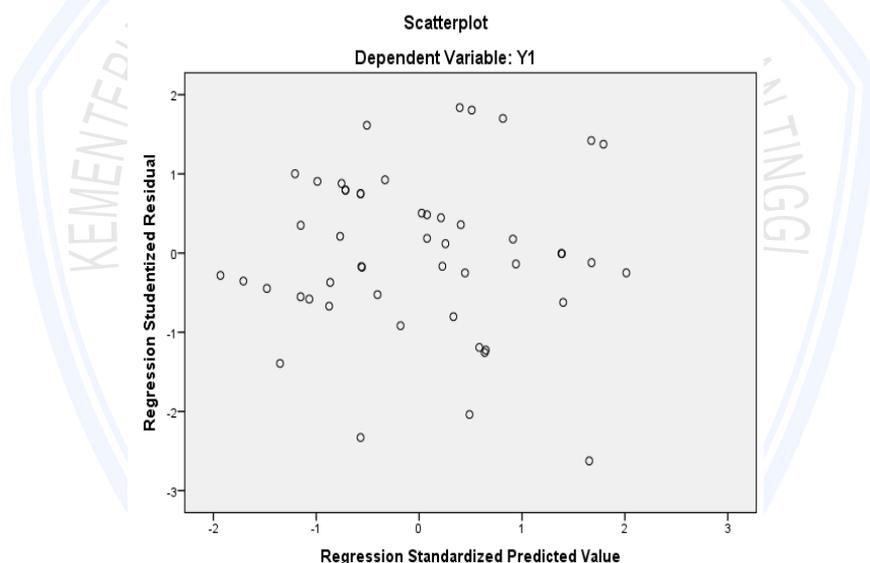
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keselamatan Kerja	0,952	1,050
Kesehatan Kerja	0,953	1,049
Kualitas Kehidupan Kerja	0,984	1,016

Sumber : *Olahan Data, 2017*

Analisis statistik untuk analisis regresi dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF atau Variance Inflation Factor < 10 . Berdasarkan Tabel 2 Terlihat hasil uji SPSS, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X_1 X_2) kurang dari 10 (<10). Hal ini berarti atau disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian.

Uji Heteroskedastis

Hasil scatterplot parsial variabel X dan variabel Y pada Gambar 3.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : *Hasil Olahan Data, 2017*

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa untuk uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengandung arti tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisa Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Analisis data dalam penelitian menggunakan alat bantu program SPSS untuk melakukan analisis regresi linear berganda (multiple linear regression). Hasil analisis dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	24,502	9,615
Keselamatan Kerja	0,330	0,150
Kesehatan Kerja	0,120	0,146
Kualitas Kehidupan Kerja	-0,014	0,124

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Persamaan regresi:

$$Y = 24,502 + 0,330 X_1 + 0,120 X_2 - 0,014 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (independen) yaitu Keselamatan kerja (X_1), Kesehatan kerja (X_2), dan Kualitas kehidupan kerja (X_3) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y). Jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) satuan dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kepuasan kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) variabel independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 24,502 berarti bahwa jika nilai variabel bebas (independen) yaitu Keselamatan kerja (X_1), Kesehatan kerja (X_2), dan Kualitas kehidupan kerja tetap maka besarnya Kepuasan kerja (Y) sebesar 24,502 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Keselamatan kerja (X_1) sebesar 0,330 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Keselamatan kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,330 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Kesehatan kerja (X_2) sebesar 0,120 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kesehatan kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,120 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Kualitas kehidupan kerja (X_3) sebesar -0,014 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kualitas kehidupan kerja (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,014 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Hasil Uji F

Tabel 4. Uji F

F	Sig.
2,192	,002 ^b

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Merujuk pada tabel 4 diperoleh hasil yaitu nilai p -value = 0,002 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Keselamatan kerja (X_1), Kesehatan kerja (X_2), dan Kualitas kehidupan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

Hasil Uji T**Tabel 5. Uji T**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,548	,014
	Keselamatan Kerja	2,203	,003
	Kesehatan Kerja	1,917	,008
	Kualitas Kehidupan Kerja	-,109	,913

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Merujuk pada hasil uji t pada Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa variabel Keselamatan kerja (X_1) p-value = 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Keselamatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

Merujuk pada hasil uji t pada Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa variabel Kesehatan kerja (X_2) p-value = 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

Merujuk pada hasil uji t pada Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa variabel Kualitas kehidupan kerja (X_3) p-value = 0,913 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Kualitas kehidupan kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y).

Pembahasan**Pengaruh Program Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana para karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado mempersepsikan bahwa program keselamatan kerja berdampak pada tingkat kepuasan kerja dari para karyawan.

Pengaruh Program Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana para karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado mempersepsikan bahwa program kesehatan kerja juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja dari para karyawan selain daripada keselamatan kerja. Dalam penelitian ini kesehatan kerja merupakan faktor kedua yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana responden dalam penelitian ini antara lain kebanyakan adalah pria, berusia menengah/senior, sudah menikah, berpendidikan tinggi.

Pengaruh Program Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana para karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado mempersepsikan bahwa program kualitas kehidupan kerja tidak berdampak pada tingkat kepuasan kerja dari para karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Program keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Sulutenggo Area Manado.
2. Program keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Sulutenggo Area Manado. Keselamatan kerja merupakan variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.
3. Program kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Sulutenggo Area Manado. Kesehatan kerja merupakan variabel kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

4. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado.

Saran

Saran dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan tempat penyimpanan barang berbahaya untuk keselamatan kerja karyawan khususnya di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
2. Pihak manajemen memperbaiki pengelolaan sampah di lingkungan kerja dan melakukan penghijauan di lingkungan kerja sehingga udara di lingkungan kerja terasa sehat dan bersih.
3. Pihak perusahaan sebaiknya mengkomunikasikan semua strategi perusahaan yang akan digunakan kepada seluruh karyawan dengan baik agar karyawan bisa lebih memahami sebelum melaksanakan strategi tersebut.
4. Dalam rangka menciptakan atmosfir kepuasan kerja di lingkungan kerja karyawan harus meningkatkan pertama program keselamatan kerja karyawan lalu diikuti oleh program kesehatan kerja karyawan agar berdampak pada peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan khususnya di PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluy, Claudia Aprilinda, Tulung, Joy Elly dan Tasik, Hizkia HD. (2017). "Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumn Dan Bank Swasta Nasional Devisa Di Indonesia)". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Anoraga, Pandji dan Piji Pakarti. 2001. Pengantar Pasar Modal: PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Arifin, N. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia, Kajian Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 8(1): 11-21. Diunduh: <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/797/621>. Diakses: 01 Oktober 2017.
- Ghozali, Imam 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Khan, W. A., Mustaq, T., and Tabassum, A. 2014. Occupational health, safety and risk analysis. *International Journal of Science Environment*. 3(4): 1336-1346. Diunduh dari: <http://www.ijset.net/journal/364.pdf>. Diakses: 03 Oktober 2017.
- Mangkunegara. A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Rosdakarya. Bandung.
- Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics*. June, Special Issue: 136-140 Diunduh: <article.sapub.org/pdf/10.5923.j.economics.20120001.30.pdf>. Diakses: 01 Mei 2017.
- Mathias, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly, Nelwan, Olivia S., dan Lengkong, Victor PK (2012). "Top Management Team and Company Performance in Big Countries vs Small Countries." *Journal of Economics, Business, and Accountancy* 15.1, 59-70. <https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jebav/article/view/60>
- Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Wibowo. 2016. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk *Effervescent* PT Sido Muncul Semarang). *Jurnal STIEMI*. 9(17): 38-59. Diunduh: <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/126>. Diakses: 01 Mei 2017.
- Yusuf, R. M., Eliyana, A. And Sari, O. N. 2012. The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with JobSatisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT.