

## **PENGARUH K3 DAN LINGKUNGAN TERHADAP PERSEPSI KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA DI PT PLN (PERSERO) ULP SAMBAS**

**Dina Ilham Nurjanah<sup>1</sup>, Sri Deti<sup>2</sup>, Zulkan<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Universitas Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas  
e-mail: [dinailhamnurjanah@gmail.com](mailto:dinailhamnurjanah@gmail.com)<sup>1</sup>, [srideti560@gmail.com](mailto:srideti560@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[Zulkan70@gmail.com](mailto:Zulkan70@gmail.com)<sup>3</sup>.

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine employees' perceptions of the implementation of Occupational Safety and Health (OSH) and the work environment, as well as their effects on job satisfaction at PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sambas. This research is motivated by the importance of implementing OSH and creating a safe and comfortable work environment to support employee job satisfaction, particularly in the electricity sector, which is characterized by relatively high occupational risks.*

*This study employs a quantitative approach with a descriptive design and multiple linear regression analysis. The research data were collected through questionnaires distributed to 50 respondents consisting of permanent employees and employees of subsidiary companies at PT PLN (Persero) ULP Sambas. The data analysis techniques include validity testing, reliability testing, partial testing (t-test), simultaneous testing (F-test), and coefficient of determination analysis.*

*The results indicate that employees' perceptions of OSH implementation and the work environment are in the good category. The partial test results show that perceptions of OSH implementation and the work environment each have a positive and significant effect on job satisfaction, with significance values of 0.001 for OSH and 0.003 for the work environment, both of which are less than 0.05. The simultaneous test results indicate that both variables jointly have a significant effect on employee job satisfaction, with a significance value of 0.000. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.280 indicates that 28% of the variation in employee job satisfaction can be explained by employees' perceptions of OSH implementation and the work environment, while the remaining percentage is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Islamic Management, Islamic Business, Islamic Economics, Sharia Principles, Maslahah (Public Benefit)*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sambas. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penerapan K3 dan penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman guna menunjang kepuasan kerja karyawan, khususnya pada sektor ketenagalistrikan yang memiliki tingkat risiko kerja yang relatif tinggi.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan anak perusahaan PT PLN (Persero) ULP Sambas. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap penerapan K3 dan lingkungan kerja berada pada kategori baik. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa persepsi terhadap penerapan K3 dan persepsi terhadap lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 untuk K3 dan 0,003 untuk lingkungan kerja, yang keduanya lebih kecil dari 0,05. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa persepsi terhadap penerapan K3 dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa sebesar 28% variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh persepsi terhadap penerapan K3 dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci:** Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Persepsi Karyawan, Kepuasan Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh terciptanya kondisi kerja yang aman, sehat, dan nyaman sehingga mampu mendorong produktivitas serta kepuasan kerja karyawan (Susan, 2019).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena bertujuan melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. Penerapan K3 yang efektif tidak hanya memberikan perlindungan fisik bagi karyawan, tetapi juga mampu membentuk persepsi positif terhadap organisasi karena karyawan merasa diperhatikan dan dilindungi oleh perusahaan (Ningsih & Ferijani, 2020). Persepsi karyawan terhadap penerapan K3 menjadi penting karena persepsi tersebut akan memengaruhi sikap, perilaku, dan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Hakim et al., 2021).

Selain K3, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap persepsi dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan kualitas kinerja karyawan (Zuraida, 2023).

Dalam perspektif perilaku organisasi, persepsi merupakan proses individu dalam menerima, mengorganisasikan, dan menafsirkan informasi yang diperoleh dari lingkungan sekitarnya sehingga membentuk pemahaman tertentu terhadap suatu objek atau peristiwa (Hakim et al., 2021). Persepsi yang positif terhadap kebijakan organisasi, termasuk penerapan K3 dan kondisi lingkungan kerja, cenderung mendorong terbentuknya kepuasan kerja yang lebih tinggi karena karyawan merasa kebutuhan dan harapannya telah terpenuhi (Emilia & Heryadi, 2021).

PT PLN (Persero) ULP Sambas merupakan unit layanan ketenagalistrikan yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko relatif tinggi karena berkaitan dengan instalasi dan distribusi tenaga listrik. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor energi, penerapan K3 dan pengelolaan lingkungan kerja menjadi kebutuhan yang sangat penting untuk menjamin keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan observasi awal, PT PLN (Persero) ULP Sambas telah menerapkan program K3 secara konsisten yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kecelakaan kerja, tersedianya fasilitas keselamatan kerja, serta pelaksanaan pelatihan K3 secara berkala bagi karyawan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja dinilai cukup baik dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan manajemen.

Meskipun demikian, keberhasilan penerapan K3 dan lingkungan kerja yang baik tidak selalu menjamin bahwa seluruh karyawan memiliki persepsi yang sama terhadap kondisi tersebut. Perbedaan persepsi dapat muncul karena pengalaman, pengetahuan, dan karakteristik individu yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana persepsi karyawan terhadap penerapan K3 dan lingkungan kerja serta bagaimana persepsi tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa K3 dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Namun sebagian besar penelitian masih menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen utama tanpa mengkaji peran persepsi karyawan sebagai variabel intervening yang menjelaskan hubungan antara penerapan K3, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada sektor ketenagalistrikan yang memiliki risiko kerja relatif tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap persepsi karyawan serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Sambas. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas penerapan K3, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan

pengaruh antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja, persepsi karyawan, dan kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Sambas (Sugiyono, 2023). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik (Ghozali, 2021).

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sambas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Sambas yang aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan (Sugiyono, 2023). Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi yang diteliti (Arikunto, 2021).

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2023). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat yang terdiri dari pilihan jawaban sangat tidak setuju hingga sangat setuju untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator penelitian (Sekaran & Bougie, 2020).

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja. Variabel intervening adalah persepsi karyawan, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan (Robbins & Judge, 2022). Indikator K3 meliputi keamanan kerja, penggunaan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan, dan pencegahan kecelakaan kerja. Indikator lingkungan kerja meliputi kondisi fisik tempat kerja, kenyamanan, hubungan kerja, dan fasilitas kerja. Persepsi karyawan diukur melalui penilaian terhadap kebijakan dan kondisi kerja perusahaan, sedangkan kepuasan kerja diukur melalui tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan organisasi secara keseluruhan (Mangkunegara, 2021).

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten (Ghozali, 2021). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian (Sugiyono, 2023).

Analisis hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel K3 dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui persepsi karyawan sebagai variabel intervening (Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 5% untuk menentukan signifikansi pengaruh antarvariabel penelitian (Gujarati & Porter, 2020).

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
----------	-----------	-------

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	Keamanan kerja, penggunaan APD, pelatihan keselamatan, pencegahan kecelakaan	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi fisik, kenyamanan kerja, hubungan kerja, fasilitas kerja	Likert
Persepsi Karyawan (Z)	Penilaian terhadap kebijakan dan kondisi kerja perusahaan	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan terhadap pekerjaan, atasan, lingkungan kerja, dan organisasi	Likert

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 50 responden yang terdiri atas karyawan tetap PT PLN (Persero) ULP Sambas dan karyawan anak perusahaan yang terlibat dalam operasional pelayanan ketenagalistrikan. Komposisi responden berasal dari berbagai unit kerja yang berkaitan dengan pelayanan teknik, administrasi, keamanan, dan pelayanan pelanggan sehingga dapat menggambarkan kondisi aktual perusahaan secara menyeluruh (PT PLN, 2023).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian instrumen menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data (Ghozali, 2021).

### Deskripsi Variabel Penelitian

**Tabel 1.**  
**Ringkasan Hasil Deskriptif Variabel**

Variabel	Kategori
Persepsi terhadap K3	Baik
Persepsi terhadap Lingkungan Kerja	Baik
Kepuasan Kerja	Baik

Sumber: Data diolah, 2025.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap penerapan K3 dan lingkungan kerja berada pada kategori baik. Kepuasan kerja karyawan juga berada pada kategori baik yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada sebagian besar indikator penelitian.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Sig.	Keterangan
K3 (X1) → Persepsi Karyawan (Y1)	0,001	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2) → Persepsi Karyawan (Y1)	0,003	Signifikan
Persepsi Karyawan (Y1) → Kepuasan Kerja (Y2)	< 0,05	Signifikan

Sumber: Output SPSS, 2025.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel K3 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi karyawan. Selanjutnya, persepsi karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji F**

Variabel	Sig.	Keterangan
K3 dan Lingkungan Kerja → Persepsi Karyawan	0,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS, 2025.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa K3 dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap persepsi karyawan yang selanjutnya berdampak pada kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

**Tabel 4.**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0,556	0,309	0,280

Sumber: Output SPSS, 2025.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,280 menunjukkan bahwa variabel K3 dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 28% variasi persepsi karyawan dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian seperti kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan sistem penghargaan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh K3 terhadap Persepsi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan sistem K3 di dalam perusahaan, maka semakin positif pula persepsi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Implementasi K3 yang optimal tidak hanya berfungsi sebagai upaya preventif terhadap kecelakaan kerja, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan dalam melindungi sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi.

Penerapan K3 yang baik mampu memberikan rasa aman secara psikologis maupun fisik kepada karyawan, mengurangi kekhawatiran terhadap risiko kerja, serta meningkatkan rasa percaya terhadap manajemen perusahaan. Kondisi ini pada akhirnya membentuk persepsi yang lebih positif terhadap perusahaan, khususnya terkait kepedulian, profesionalitas, dan tanggung jawab sosial organisasi (Fausta & Ekawati, 2023).

Temuan ini sejalan dengan teori kebutuhan keamanan yang dikemukakan dalam hierarki kebutuhan, yang menyatakan bahwa rasa aman merupakan kebutuhan dasar individu setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. Ketika kebutuhan keamanan ini terpenuhi melalui sistem K3 yang baik, individu akan

lebih fokus dalam bekerja, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta cenderung membentuk sikap positif terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2022). Dengan demikian, K3 tidak hanya berdampak pada aspek fisik, tetapi juga berperan penting dalam pembentukan persepsi karyawan secara psikologis.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk cara pandang karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan pengalaman kerja yang lebih menyenangkan bagi karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, dan tata ruang, tetapi juga mencakup aspek sosial seperti hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, serta komunikasi organisasi. Kombinasi faktor-faktor tersebut berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas.

Lebih lanjut, lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, memperkuat komunikasi yang efektif, serta membangun hubungan kerja yang lebih harmonis antara sesama karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan. Kondisi ini pada akhirnya membentuk persepsi positif terhadap organisasi serta meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan secara keseluruhan (Sihaloho & Siregar, 2020). Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya menjadi faktor pendukung operasional, tetapi juga elemen strategis dalam pembentukan sikap dan persepsi karyawan.

## **3. Pengaruh Persepsi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja**

Persepsi karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa cara karyawan memaknai kebijakan perusahaan, sistem kerja, serta kondisi lingkungan kerja sangat menentukan tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap organisasi cenderung merasa lebih nyaman, lebih dihargai, dan lebih puas terhadap pekerjaannya.

Persepsi dalam konteks ini berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani antara kondisi objektif di tempat kerja dengan respon emosional dan sikap karyawan. Artinya, dua karyawan yang berada dalam kondisi kerja yang sama dapat memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada bagaimana mereka mempersepsikan kondisi tersebut.

Dengan demikian, semakin positif persepsi yang terbentuk, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Sebaliknya, persepsi yang negatif dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres kerja, dan pada akhirnya berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, pembentukan persepsi yang positif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kerja.

## **4. Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap persepsi karyawan, yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek keselamatan kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor utama yang saling melengkapi dalam membentuk pengalaman kerja yang positif secara menyeluruh.

K3 memberikan jaminan rasa aman secara fisik dan psikologis, sedangkan lingkungan kerja menciptakan kondisi yang nyaman dan mendukung interaksi kerja yang efektif. Ketika kedua aspek ini berjalan secara optimal, karyawan akan merasakan bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan kesejahteraan mereka, baik dari sisi keselamatan maupun kenyamanan kerja.

Kondisi tersebut akan memperkuat persepsi positif karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan rasa keterikatan emosional (emotional attachment) dan komitmen terhadap perusahaan. Dampaknya, karyawan akan lebih puas terhadap pekerjaannya, lebih termotivasi, serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, kombinasi antara K3 dan lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada peningkatan persepsi karyawan, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan dan berorientasi pada keberlangsungan sumber daya manusia.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan analisis regresi linear berganda, serta didukung dengan uji t, uji F, dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), maka peneliti menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap persepsi karyawan serta dampaknya pada kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Sambas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi karyawan. Penerapan K3 yang baik mampu memberikan rasa aman dan perlindungan kepada karyawan sehingga membentuk persepsi yang positif terhadap perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi karyawan, di mana lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menciptakan pengalaman kerja yang baik serta meningkatkan penilaian karyawan terhadap organisasi. Persepsi karyawan yang positif terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap kondisi kerja dan kebijakan perusahaan cenderung merasa lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya. Secara keseluruhan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap persepsi karyawan yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Sambas.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1256789>
- Emilia, E., & Heryadi, H. (2021). Pengaruh Persepsi Kebijakan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.31294/jmsdm.v12i1.987>
- Fausta, F., & Ekawati, R. (2023). Peran Penerapan K3 dalam Membentuk Persepsi Positif dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 7(2), 112–125. <https://doi.org/10.22487/jimk3.v7i2.245>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36789.76000>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic Econometrics (Edisi ke-6)*. New York: McGraw-Hill Education. <https://www.mheducation.com/highered/product/basic-econometrics-gujarati-porter/M9780073523330.html>
- Hakim, A., Wibowo, A., & Pratiwi, S. (2021). Persepsi Karyawan: Konsep, Pengukuran, dan Dampaknya terhadap Sikap Kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(3), 201–214. <https://doi.org/10.22342/jpio.10.3.123>
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama. <https://refikaaditama.co.id/produk/perilaku-dan-budaya-organisasi/>
- Ningsih, W., & Ferijani, R. (2020). Penerapan K3 dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 78–92. <https://doi.org/10.24912/jmsdm.v8i1.67>
- PT PLN (Persero). (2023). *Laporan Kinerja dan Data Karyawan ULP Sambas*. Sambas: Dokumen Internal Perusahaan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-18)*. Jakarta: Salemba Empat. <https://www.salembaempat.co.id/produk/perilaku-organisasi-edisi-18/>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian (Edisi ke-6)*. Jakarta: Salemba Empat. <https://doi.org/10.1002/9781119417118>
- Sihaloho, R., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Persepsi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.universitasdarmaagung.ac.id/socio/article/view/413>

- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <https://penerbitalfabeta.com/produk/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rnd/>
- Susan, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kondisi Kerja: Dampak terhadap Produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 34–47. <https://doi.org/10.33395/jmb.v5i2.112>
- Zuraida, Z. (2023). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja: Tinjauan Teori dan Empiris. *Jurnal Ilmiah Psikologi dan Manajemen*, 14(1), 56–70. <https://doi.org/10.31294/jipm.v14i1.189>