

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Workplace Well-Being pada Karyawan PT PLN ULP Duri dimoderasi oleh Dimensi Kepribadian Conscientiousness dan Neuroticism

Intan Tri Cahaya Tara¹, Syahrizal²

Universitas Negeri Padang, Indonesia

intantara668@gmail.com¹, syahrizal@fe.unp.ac.id²

Submitted: 06th Feb 2025 | Edited: 18th April 2025 | Issued: 01st June 2025

Cited on: Tara, I. T. C., & Syahrizal, S. (2025). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Workplace Well-Being pada Karyawan PT PLN ULP Duri dimoderasi oleh Dimensi Kepribadian Conscientiousness dan Neuroticism. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 12(1), 190-205.

Abstract

Occupational Health and Safety (OHS) is a crucial factor in creating a safe and healthy work environment, which directly impacts employee well-being. This study aims to analyze the effect of OHS implementation on the workplace well-being of PT PLN ULP Duri employees, with conscientiousness and neuroticism personality traits as moderating variables. This research employs a quantitative approach with descriptive and inferential analysis methods. The results indicate that OHS implementation has a positive and significant effect on workplace well-being. An optimal OHS system helps reduce work-related stress and enhances employee well-being. Additionally, conscientiousness positively influences workplace well-being, while neuroticism has a negative impact. Furthermore, conscientiousness strengthens the relationship between OHS and workplace well-being, meaning that employees with high conscientiousness levels are better at utilizing OHS systems to enhance their well-being. Conversely, neuroticism weakens this relationship, suggesting that employees with high neuroticism levels tend to experience anxiety that diminishes the positive impact of OHS on their well-being. These findings support the Job Demands-Resources (JD-R) theory, which emphasizes the importance of balancing job demands and resources in creating a healthy work environment. Therefore, companies are encouraged to continuously improve OHS implementation, develop training programs that foster conscientiousness, and provide psychological support for employees with high neuroticism levels to enhance workplace well-being.

Keywords : Occupational Health and Safety; Workplace Well-Being; Conscientiousness; Neuroticism; PT PLN ULP Duri

Abstrak

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang berdampak pada kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan K3 terhadap *workplace well-being* karyawan PT PLN ULP Duri, serta peran moderasi dari dimensi kepribadian *conscientiousness* dan *neuroticism*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap workplace well-being karyawan. K3 yang optimal dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan. Selain itu, *conscientiousness* memiliki pengaruh positif terhadap *workplace well-being*, sedangkan *neuroticism* berpengaruh negatif. Lebih lanjut, *conscientiousness* memperkuat hubungan antara K3 dan *workplace well-being*, artinya karyawan dengan tingkat *conscientiousness* tinggi lebih mampu memanfaatkan sistem K3 untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Sebaliknya, *neuroticism* melemahkan hubungan antara K3 dan *workplace well-being*, menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *neuroticism* tinggi cenderung mengalami kecemasan yang mengurangi dampak positif K3 terhadap kesejahteraan mereka. Temuan ini mendukung teori *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan implementasi K3, mengembangkan program pelatihan yang mendukung karakter *conscientiousness*, serta menyediakan dukungan psikologis bagi karyawan dengan tingkat *neuroticism* tinggi guna meningkatkan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja; *Workplace Well-Being*; *Conscientiousness*; *Neuroticism*; PT PLN ULP Duri

PENDAHULUAN

Isu *workplace well-being* semakin mendapatkan perhatian di Indonesia seiring dengan meningkatnya pemahaman akan pentingnya kesejahteraan karyawan dalam menunjang produktivitas organisasi. *Workplace well-being* mengacu pada kondisi positif yang mencakup kesehatan fisik, mental, dan emosional karyawan di tempat kerja, yang berdampak signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi (Diener *et al.*, 1999). Di Indonesia, laporan Kementerian Ketenagakerjaan mengindikasikan bahwa berbagai sektor industri masih menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kesejahteraan ini, baik dari segi infrastruktur, budaya kerja, maupun pemenuhan standar kesehatan dan keselamatan (Kementerian Ketenagakerjaan, 2022). Data spesifik mengenai persentase karyawan yang merasa puas atau tidak puas dengan kesejahteraan mereka di tempat kerja di Indonesia masih terbatas. Namun Investor.id (2023) mencatat bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerja berada di persentase 45%. Artinya, Indonesia masih perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan secara komprehensif di lingkungan kerja.

Kesejahteraan karyawan tidak hanya bergantung pada kondisi fisik atau materi, tetapi juga mencakup bagaimana individu merasa tentang dirinya sendiri dan interaksinya dengan lingkungan (Voordt & Jensen, 2023). Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja (Afandi, 2018). Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk melindungi kehidupan karyawan, sehingga pengelolaan risiko dan bahaya di tempat kerja menjadi elemen penting dalam kegiatan operasional (Nkrumah *et al.*, 2021). Lingkungan yang mendukung kesehatan fisik, mental, dan sosial karyawan, serta adanya dukungan nyata dari perusahaan terhadap

kesejahteraan mereka, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja (Voordt & Jensen, 2023). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak aman seperti iklim dalam ruangan yang buruk, kebisingan, dan gangguan dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis yang berdampak pada kesejahteraan karyawan (Subramony *et al.*, 2022; Voordt & Jensen, 2023).

Memastikan keselamatan di tempat kerja tidak hanya penting untuk melindungi karyawan dari bahaya fisik tetapi juga untuk mendukung kesejahteraan mental dan emosional mereka. Ketika lingkungan kerja aman dan mendukung kesehatan, karyawan cenderung merasa lebih baik secara keseluruhan, yang berdampak positif pada kesejahteraan mereka (Nkrumah *et al.*, 2021; Subramony *et al.*, 2022). Dukungan dari perusahaan seperti menyediakan kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan agar para karyawan menjadi lebih peka terhadap kesehatan dan keselamatan diri sendiri (Kaynak *et al.*, 2016). Sebagai upaya untuk mendukung *workplace well-being*, organisasi di Indonesia diharapkan memperhatikan baik faktor-faktor fisik maupun psikologis yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung performa serta kualitas hidup karyawan. Dengan demikian, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja.

K3 adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para karyawan (Mangkunegara, 2017). K3 sangat penting untuk keberlanjutan sosial, karena penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja seperti peningkatan intensitas kerja, jam kerja yang lebih lama, dan ketidakamanan pekerjaan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Mariappanadar *et al.*, 2021). Kurangnya perhatian terhadap keselamatan kerja karyawan, seperti minimnya pengawasan dan perhatian perusahaan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD), serta lingkungan kerja yang tidak ergonomis tentu juga berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan (Animashaun, 2014; Atamba *et al.*, 2023).

Pelaksanaan K3 bertujuan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan kerja, penyakit akibat pekerjaan, serta masalah kesehatan lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan maupun orang lain di lingkungan kerja (*International Labour Organization*, 2013). Pelaksanaan K3 mencakup praktik-praktik yang diterapkan baik di tingkat perusahaan maupun individu untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman serta produktif (Hanafi *et al.*, 2024). Praktik K3 melibatkan pemahaman yang kuat tentang bahaya pekerjaan dan protokol keselamatan (Odonkor & Sallar, 2024). Hal ini meliputi pengembangan kebijakan dan prosedur K3, pelatihan bagi karyawan, pengawasan, serta penggunaan alat pelindung diri dan peralatan K3 lainnya (Konijn, *et al.*, 2017). Praktik K3 menekankan pengurangan risiko kecelakaan dan cedera di tempat kerja (Odonkor & Sallar, 2024; Mariappanadar *et al.*, 2021). Dengan memprioritaskan dan berinvestasi dalam praktik K3 yang sistematis, perusahaan dapat menerapkan pendekatan yang seimbang dan menyeluruh untuk mengendalikan bahaya di tempat kerja, sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meminimalkan risiko insiden yang merugikan bagi karyawan dan perusahaan (Nkrumah *et al.*, 2021; Kaynak *et al.*, 2016).

Kendati demikian, reaksi dan persepsi seseorang terhadap tempat kerja sangat subjektif dan bergantung pada karakteristik pribadi (Herr *et al.*, 2021). Kepribadian memiliki peran penting dalam kesuksesan di tempat kerja, meskipun pengaruhnya tidak selalu langsung (Robbins & Judge, 2021). Sifat-sifat kepribadian menjelaskan perilaku spesifik seseorang dan mengapa orang tersebut bertindak dengan cara tertentu (Hu, Chan, & Hu 2023). Hal ini yang kemudian memengaruhi persepsi seseorang terhadap K3 serta perilaku mereka di tempat kerja yang akan berdampak pada kesejahteraan di tempat kerja (Yang *et al.*, 2022; Zareena & Krithika, 2019). Tidak semua karyawan merasa sama tentang tingkat keselamatan yang ada di lingkungan kerja mereka (Subramony *et al.*, 2022). Ada yang dapat bertumbuh dan berkembang, namun ada yang merasa tertekan di lingkungan yang sama.

Individu dengan kepribadian *conscientiousness* cenderung menjadi individu yang lebih sejahtera karena mereka memiliki motivasi intrinsik untuk melindungi diri sendiri atau menerapkan praktik K3 dengan disiplin (Hu, Chan, & Hu 2023). Sedangkan, individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi cenderung mengalami tingkat stres dan kecemasan yang lebih besar, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan di tempat kerja (Zareena & Krithika, 2019).

Peneliti menggunakan dimensi kepribadian tersebut dikarenakan menurut penelitian oleh Kang, Guzman, & Malvaso (2023) individu dengan *conscientiousness* yang tinggi dan *neuroticism* yang rendah umumnya dikaitkan dengan kesejahteraan yang lebih baik di sebagian besar jenis pekerjaan. Didukung oleh penelitian dari Yang *et al.* (2022) yang memaparkan bahwa *conscientiousness* berdampak positif pada perilaku keselamatan atau *safety behaviour* dan *neuroticism* berdampak negatif terhadapnya.

Penting untuk mempelajari bagaimana kepribadian dan perbedaan individu mempengaruhi kesejahteraan karyawan karena pemahaman tentang kepribadian dan perbedaan individu dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik (Di Fabio, 2017; Di Fabio, Cheung, & Peiró, 2020). Pemahaman terhadap kepribadian karyawan juga membantu manajemen mengidentifikasi faktor motivasi dan mengoptimalkan praktik K3 sehingga perusahaan dapat lebih mudah menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kesejahteraan di lingkungan kerja (Nkrumah *et al.*, 2021).

Perusahaan Listrik Negara (PLN), salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di sektor energi listrik, merupakan pilar utama dalam penyediaan energi di seluruh negeri. Menurut peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, keamanan, serta lingkungan (K3L) PT PLN (Persero), PLN berkomitmen untuk menjalankan kegiatan ketenagalistrikan dengan memperhatikan aspek K3L secara menyeluruh. PLN menerapkan standar tinggi yang sejalan dengan nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif), serta memenuhi tuntutan pasar dan kebutuhan pelanggan serta pemangku kepentingan, untuk mendukung pencapaian tujuan, visi, dan misi perusahaan.

Menurut Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0076.P/DIR/2020 tentang Perusahaan dan Tata Kerja PT PLN (Persero) Pasal 8, perusahaan Unit Layanan Pelanggan (ULP) adalah perusahaan yang berada di bawah Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) dan terdiri atas susunan sebagaimana

ditetapkan oleh *Executive Vice President* yang mengelola fungsi pengembangan perusahaan. PT PLN ULP bertanggung jawab untuk mengelola dan membantu pelayanan pelanggan serta pengelolaan jaringan listrik distribusi, dengan fokus pada wilayah yang lebih kecil. Salah satu perusahaan PT PLN ULP adalah PT PLN ULP Duri di bawah naungan PT PLN UP3 Dumai.

Untuk mendukung pelayanan pelanggan dan pengelolaan jaringan distribusi listrik di wilayah yang lebih spesifik, PT PLN ULP Duri memiliki berbagai tugas harian untuk dilakukan, baik di kantor maupun di lapangan. Tugas-tugas ini meliputi inspeksi jaringan untuk mendekripsi gangguan listrik, penertiban pemakaian tenaga listrik, pemangkasan pohon yang mengganggu kabel, pengecekan box alat pembatas dan pengukur (APP), serta memberikan layanan langsung kepada pelanggan, baik yang ingin mengajukan pemasangan aliran listrik baru maupun yang ingin menyampaikan keluhan terkait masalah tertentu.

Survei awal yang dilakukan saat magang menunjukkan bahwa banyak karyawan mengeluhkan fasilitas kerja yang kurang memadai dan APD untuk bekerja di lapangan. Didukung dengan wawancara awal peneliti dengan karyawan PT PLN ULP Duri, sejumlah karyawan menyatakan bahwa mereka pernah mengalami sengatan listrik saat bertugas di lapangan, merasa tidak nyaman di kantor karena inventaris yang kurang memadai, serta merasa kelelahan akibat jam kerja yang panjang atau tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi. Kondisi lingkungan kerja di PT PLN ULP Duri belum sepenuhnya sesuai dengan standar K3 yang telah ditetapkan. Meja dan kursi yang tidak ergonomis, pendingin ruangan yang tidak berfungsi, tata letak dan penataan ruangan yang kurang optimal, pintu yang rusak, pencahayaan yang kurang memadai, serta pilihan warna ruangan yang tidak mendukung kenyamanan. Kondisi ini tentu dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, kesehatan, serta keselamatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan di tempat kerja. Berangkat dari fenomena dan kesenjangan yang teridentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap *Workplace Well-being* pada Karyawan PT PLN ULP Duri Dimoderasi oleh Dimensi Kepribadian *Conscientiousness* dan *Neuroticism*".

LANDASAN TEORI

Job Demands-Resources (JD-R)

Penelitian ini menggunakan teori *Job demands-resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Demerouti, pada tahun 2016. Teori JD-R menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok yakni tuntutan (*demand*) pekerjaan dan sumber daya (*resource*) pekerjaan. Tuntutan berkaitan dengan faktor-faktor yang berdampak negatif pada individu dan berkontribusi terhadap peningkatan stres serta penurunan kesejahteraan, seperti kurangnya waktu atau terlalu banyak tugas sementara sumber daya berkaitan dengan faktor-faktor yang memberikan dampak positif bagi individu, membantu mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan, yang dapat mencakup, misalnya, otonomi, dukungan sosial, atau penghargaan (Lundqvist *et al.*, 2024).

Workplace Well-being

Page (2005) menjelaskan bahwa *workplace well-being* adalah perasaan sejahtera yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya. Perasaan ini terkait

dengan perasaan umum (*core affect*) serta nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan (*work value*). *Workplace well-being* digambarkan sebagai upaya penciptaan lingkungan yang sehat oleh perusahaan, di mana kesehatan fisik, mental, dan sosial karyawan diperhatikan melalui dukungan yang nyata (Voordt & Jensen, 2023). Dukungan ini ditandai dengan kualitas-kualitas yang dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan termasuk kondisi lingkungan yang mendukung agar para karyawan menjadi lebih peka terhadap keselamatan (Kaynak et al., 2016).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

K3 menurut *International Labour Organization* (ILO) dan *World Health Organization* (WHO) mencakup upaya untuk mempromosikan dan mempertahankan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan, mencegah dampak negatif terhadap kesehatan akibat kondisi kerja, melindungi karyawan dari risiko kesehatan di lingkungan kerja, menempatkan karyawan dalam kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan fisik dan mental mereka, serta menyesuaikan pekerjaan dengan karakteristik manusia. Lebih mendalam Mangkunegara (2017) menjelaskan, keselamatan kerja adalah keadaan di mana karyawan berada dalam lingkungan yang aman, bebas dari cedera, kerusakan, atau kerugian. Di sisi lain, kesehatan kerja mengacu pada keadaan di mana karyawan tidak mengalami gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang diakibatkan oleh kondisi di tempat kerja.

Conscientiousness

Conscientiousness mencerminkan sifat-sifat seperti kemampuan mengatur, rasa tanggung jawab, dan perhatian terhadap detail. Individu dengan skor tinggi pada *conscientiousness* biasanya memiliki kompetensi yang tinggi, teratur dalam bekerja, memegang teguh tanggung jawab, memiliki dorongan kuat untuk meraih prestasi, mampu mengendalikan diri, serta cermat dalam membuat keputusan (Pervin, Cervone, & John, 2004). Sebaliknya, mereka yang memiliki skor rendah pada dimensi ini cenderung mudah teralihkan, kurang terorganisir, dan tidak dapat diandalkan (Robbins & Judge, 2021).

Neuroticism

Neuroticism mencakup ketidakstabilan emosional, ditandai oleh sifat mudah cemas, cenderung merasa terancam atau bermusuhan, mengalami perasaan tertekan, terlalu sadar diri, berperilaku impulsif, dan merasa mudah rentan terhadap tekanan (Pervin, Cervone, & John, 2004). Jika individu dengan *neuroticism* tinggi cenderung mudah gugup, cemas, merasa tertekan, dan tidak aman, maka mereka yang memiliki skor rendah biasanya lebih positif, optimis, dan jarang mengalami emosi negatif, sehingga umumnya lebih bahagia (Robbins & Judge, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap *workplace well-being* pada karyawan PT PLN ULP Duri, serta peran dimensi kepribadian *conscientiousness* dan *neuroticism* sebagai variabel moderasi dalam proses tersebut. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT PLN ULP Duri, yang berjumlah 103 orang. Penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yaitu metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi dijadikan sebagai sampel

(Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN ULP Duri dengan ukuran sampel minimal sebanyak 84 orang. Sumber data primer akan diperoleh secara langsung melalui sebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT PLN ULP Duri sesuai ketentuan sampel yang sudah ditetapkan sebelumnya. Data ini tidak diperoleh langsung dari sumber aslinya, melainkan berasal dari hasil penelitian atau laporan yang sudah ada dan tersedia untuk dianalisis kembali. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh melalui divisi Sumber Daya Manusia PT PLN ULP Duri.

HASIL PENELITIAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Uji validitas terdiri dari dua aspek, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* diuji dengan mengamati nilai *outer loading* (*loading factor*). Jika nilai *outer loading* suatu indikator $>0,7$, maka *convergent validity* dianggap terpenuhi (Hair et al., 2022).

Convergent Validity

Langkah pertama dalam penilaian *outer model* melibatkan pemeriksaan *outer loading* dari indikator-indikator. Tingginya *outer loading* menandakan banyaknya kesamaan dalam konstruk tersebut. Nilai minimum *outer loading* adalah 0,7 (Hair et al., 2022). Nilai *outer loading* disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Outer Loading

	C	K3	N	WWB	N x K3	C x K3		C	K3	N	WWB	N x K3	C x K3
M1.1	0.793						X1.2		0.751				
M1.2	0.808						X1.20		0.787				
M1.3	0.858						X1.21		0.827				
M1.4	0.817						X1.22		0.773				
M1.5	0.844						X1.23		0.849				
M1.6	0.822						X1.3		0.853				
M1.7	0.782						X1.4		0.820				
M1.8	0.839						X1.5		0.756				
M1.9	0.768						X1.6		0.825				
M2.1			0.792				X1.7		0.765				
M2.2			0.851				X1.8		0.733				
M2.3			0.809				X1.9		0.750				
M2.4			0.723				Y.1			0.873			
M2.5			0.807				Y.10			0.822			
M2.6			0.808				Y.11			0.854			
M2.7			0.792				Y.12			0.872			
M2.8			0.800				Y.13			0.781			
X1.1		0.857					Y.14			0.872			
X1.10		0.728					Y.2			0.819			
X1.11		0.721					Y.3			0.823			
X1.12		0.846					Y.4			0.822			
X1.13		0.844					Y.5			0.846			
X1.14		0.719					Y.6			0.820			
X1.15		0.797					Y.7			0.809			
X1.16		0.853					Y.8			0.828			
X1.17		0.735					Y.9			0.785			
X1.18		0.806					C x K3				1.000		
X1.19		0.783					N x K3				1.000		

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada tabel maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,7$. Oleh karena itu, seluruh indikator dalam penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria. Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana sebuah konstruk mampu untuk mengukur setiap indikatornya.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	
C	0.665
K3	0.627
N	0.638
WWB	0.690

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Menurut Hair *et al.*, (2022) ketika nilai AVE $>0,5$ maka konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varian indikatornya. Nilai Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,5 yang berarti konstruk dalam model memiliki validitas konvergen yang baik.

Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan menilai perbedaan antar konstruk dalam menangkap fenomena yang berbeda. Umumnya, digunakan metode seperti *Fornell-Larcker criterion*, *cross loading*, dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) (Hair *et al.*, 2022). *Discriminant validity* pertama dinilai dengan *Fornell-Larcker criterion*, di mana akar kuadrat AVE harus lebih besar dari korelasi tertinggi dengan konstruk lain dalam tabel.

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

	C	K3	N	WWB
C	0.815			
K3	-0.25	0.792		
N	0.105	0.21	0.798	
WWB	0.377	0.474	-0.337	0.831

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Berdasarkan Tabel di atas, nilai akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing konstruk sudah lebih besar dari korelasi dengan konstruk lainnya yang artinya angka tersebut sudah memenuhi *Fornell-Larcker criterion*. Kriteria selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah nilai *cross loading* suatu indikator pada konstruk terkait harus lebih besar daripada *cross loading* pada konstruk lainnya.

Tabel 4. Cross Loading

	C	K3	N	WWB		C	K3	N	WWB
M1.1	0.793	-0.318	-0.062	0.279	X1.2	-0.225	0.751	0.063	0.360
M1.2	0.808	-0.227	0.145	0.274	X1.20	-0.087	0.787	0.187	0.421
M1.3	0.858	-0.230	0.122	0.277	X1.21	-0.227	0.827	0.264	0.339
M1.4	0.817	-0.125	0.070	0.389	X1.22	-0.177	0.773	0.212	0.306
M1.5	0.844	-0.180	0.126	0.270	X1.23	-0.213	0.849	0.183	0.399
M1.6	0.822	-0.245	0.082	0.309	X1.3	-0.100	0.853	0.138	0.480
M1.7	0.782	-0.086	0.095	0.354	X1.4	-0.276	0.820	0.229	0.280
M1.8	0.839	-0.267	0.064	0.304	X1.5	-0.228	0.756	0.258	0.273
M1.9	0.768	-0.206	0.143	0.261	X1.6	-0.243	0.825	0.177	0.363
M2.1	0.070	0.329	0.792	-0.144	X1.7	-0.151	0.765	0.152	0.355
M2.2	0.127	0.071	0.851	-0.300	X1.8	-0.179	0.733	0.251	0.328
M2.3	0.073	0.235	0.809	-0.234	X1.9	-0.246	0.750	0.195	0.333
M2.4	0.072	0.212	0.723	-0.189	Y.1	0.263	0.405	-0.266	0.873

M2.5	0.065	0.222	0.807	-0.229	Y.10	0.380	0.403	-0.218	0.822
M2.6	0.084	0.111	0.808	-0.365	Y.11	0.273	0.387	-0.346	0.854
M2.7	0.086	0.093	0.792	-0.292	Y.12	0.398	0.405	-0.257	0.872
M2.8	0.078	0.213	0.800	-0.277	Y.13	0.263	0.372	-0.227	0.781
X1.1	-0.150	0.857	0.238	0.414	Y.14	0.370	0.460	-0.235	0.872
X1.10	-0.185	0.728	0.210	0.365	Y.2	0.315	0.387	-0.324	0.819
X1.11	-0.240	0.721	0.148	0.344	Y.3	0.217	0.473	-0.297	0.823
X1.12	-0.204	0.846	0.108	0.413	Y.4	0.220	0.440	-0.360	0.822
X1.13	-0.225	0.844	0.151	0.450	Y.5	0.362	0.343	-0.324	0.846
X1.14	-0.238	0.719	0.198	0.299	Y.6	0.387	0.335	-0.259	0.820
X1.15	-0.259	0.797	0.273	0.304	Y.7	0.298	0.381	-0.314	0.809
X1.16	-0.154	0.853	0.177	0.478	Y.8	0.271	0.394	-0.232	0.828
X1.17	-0.216	0.735	0.219	0.298	Y.9	0.357	0.315	-0.254	0.785
X1.18	-0.217	0.806	-0.107	0.452	C x K3	0.650	0.417	0.236	0.643
X1.19	-0.228	0.783	0.075	0.387	N x K3	0.259	-0.521	0.525	-0.613

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Berdasarkan tabel dapat dinyatakan bahwa nilai masing- masing dari *outer loading* lebih tinggi daripada *cross loading* pada konstruk lainnya. Kriteria lain yang penting untuk diperhatikan dalam *discriminant validity* adalah *heterotrait monotrait ratio* (HTMT). HTMT adalah *mean* dari seluruh hubungan antara indikator lintas konstruk. Menurut (Hair et al., 2022), nilai maksimum korelasi HTMT adalah 0,9. Nilai korelasi HTMT >0,9 menunjukkan kurangnya *discriminant validity*.

Tabel 5. Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	C	K3	N	WWB	N x K3	C x K3
C						
K3	0.279					
N	0.137	0.272				
WWB	0.388	0.478	0.336			
N x K3	0.274	0.521	0.538	0.624		
C x K3	0.666	0.418	0.26	0.654	0.079	

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Berdasarkan tabel tidak ada nilai korelasi HTMT yang lebih dari 0,9. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria HTMT dan telah memenuhi uji *discriminant validity*. Pada tahap ini, setiap konstruk telah memenuhi semua kriteria yang diperlukan dalam uji *discriminant validity* sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk berbeda secara empiris dengan konstruk lainnya dan mampu menangkap fenomena yang tidak diwakili oleh konstruk lain didalam model. Oleh karena itu, setiap indikator dinyatakan memenuhi kriteria uji *discriminant validity*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan melalui nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Hair et al., (2022) menyatakan bahwa nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang diterima harus bernilai >0,6.

Tabel 6. Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
C	0.937	0.943	0.947
K3	0.973	0.977	0.975
N	0.92	0.937	0.934
WWB	0.965	0.966	0.969

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memenuhi kriteria uji reliabilitas. Hal tersebut didasari pada nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* seluruh variabel laten memiliki nilai >0,6. Maka dari itu, seluruh variabel laten dinyatakan reliabel setelah memenuhi semua kriteria pengukuran.

Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut (Hair et al., 2022), evaluasi *inner model* dilakukan dengan beberapa pengujian, salah satunya melalui nilai *R-square*. Evaluasi model struktural mencakup penilaian kekuatan penjelas model. Kekuatan penjelas suatu model berkaitan dengan kemampuannya untuk menyesuaikan data yang ada dengan mengukur kekuatan asosiasi yang ditunjukkan oleh model jalur PLS.

Ukuran yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi kekuatan penjelas model struktural adalah nilai koefisien determinasi (R^2), nilai *R-square* atau koefisien determinasi yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan model struktural. Semakin tinggi nilai *R-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Pada tabel dapat dilihat hasil analisis pengujian terhadap nilai *R-Square*.

Tabel 7. R-Square

	R-square	R-square adjusted
WWB	0.825	0.813

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Workplace Well-being memiliki nilai *R-square* sebesar 0.825 dan *Adjusted R-square* sebesar 0.813. Ini berarti bahwa sekitar 82.5% variasi dalam *Workplace Well-being* dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu K3, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, serta interaksinya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh langsung dan pengaruh interaktif antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping melalui program SmartPLS 4, sehingga dapat diketahui hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Pengaruh Langsung

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh langsung:

Tabel 8. Hasil Analisis Inner Model

	O riginal sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	Hipotesis
K3 -> WWB (H1)	0.357	0.365	0.166	2.143	0.032	Didukung
C -> WWB (H2)	0.392	0.378	0.153	2.565	0.01	Didukung
N -> WWB (H3)	-0.357	-0.368	0.1	3.573	0	Didukung

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Dalam PLS, pengujian statistik terhadap setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan menggunakan simulasi. Salah satu metode yang digunakan adalah *bootstrapping* pada sampel penelitian. Pengujian melalui *bootstrapping* bertujuan untuk mengatasi masalah ketidaknormalan data. Berikut adalah rinciannya:

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan positif terhadap *Workplace Well-being*

Dengan koefisien jalur 0.357, *T-statistic* 2.143, dan *P-value* 0.032, hasil ini menunjukkan bahwa praktik K3 yang baik secara signifikan mempengaruhi

workplace well-being. Ini menunjukkan pentingnya praktik K3 untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja

2. *Conscientiousness* berpengaruh signifikan positif terhadap *Workplace Well-being*

Koefisien jalur sebesar 0.392 dengan *T-statistic* sebesar 2.565 dan nilai *P-value* 0.01 menunjukkan bahwa *conscientiousness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace well-being*. Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki skor *conscientiousness* tinggi cenderung memiliki kesejahteraan yang lebih baik di tempat kerja, dikarenakan mereka lebih terorganisir, disiplin, dan bertanggung jawab.

3. *Neuroticism* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Workplace Well-being*

Koefisien jalur -0.357 dan *T-statistic* 3.573 dengan *P-value* 0 menunjukkan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *workplace well-being*. Ini menunjukkan bahwa skor *neuroticism* yang tinggi bisa mengurangi kesejahteraan karyawan, karena kecenderungan untuk mengalami stres dan kecemasan yang lebih tinggi.

Pengaruh Interaktif

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh interaktif:

Tabel 9. Hasil Analisis Inner Model

	O riginal sample sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	Hipotesis
C x K3 -> WWB (H4)	0.411	0.412	0.197	2.09	0.037	Didukung
N x K3 -> WWB (H5)	-0.477	-0.45	0.157	3.043	0.002	Didukung

Sumber : Hasil Olah Data,2024

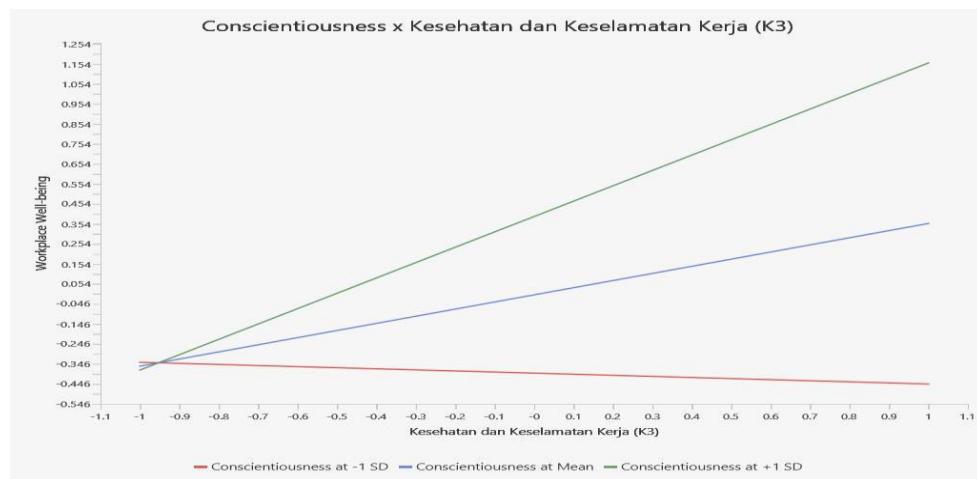
1. *Conscientiousness* memperkuat pengaruh K3 terhadap *Workplace Well-being*

Koefisien jalur 0.411 dengan *T-statistic* 2.09 dan *P-value* 0.037 menunjukkan bahwa kombinasi antara *conscientiousness* dan praktik K3 yang baik secara signifikan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang sadar dan berada dalam lingkungan kerja yang aman memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi.

2. *Neuroticism* memperlemah pengaruh K3 terhadap *Workplace Well-being*

Koefisien jalur -0.477 dengan *T-statistic* 3.043 dan *P-value* 0.002 menunjukkan bahwa interaksi antara *neuroticism* dan K3 memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *workplace well-being*. Hal ini bisa menunjukkan bahwa ketika karyawan *neuroticism* bekerja di lingkungan dengan K3 yang buruk, kesejahteraan mereka cenderung lebih rendah.

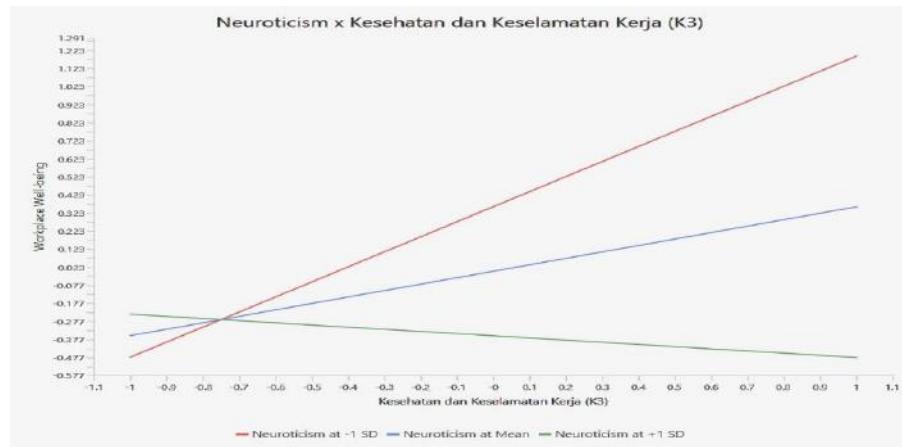
Hipotesis dalam penelitian ini dapat divisualisasikan melalui *slope analysis* untuk menunjukkan bagaimana *conscientiousness* dan *neuroticism* memoderasi hubungan antara K3 dengan *workplace well-being*. Analisis ini membantu melihat apakah variabel moderator memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut, memberikan gambaran lebih jelas mengenai dinamika interaksi antarvariabel dalam penelitian ini. Analisis *slope* disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Slope Analysis Conscientiousness

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Hasil analisis *slope* menunjukkan bahwa *conscientiousness* memoderasi hubungan antara K3 dengan *workplace well-being*. Individu dengan *conscientiousness* tinggi (garis hijau) menunjukkan peningkatan signifikan dalam *workplace well-being* seiring dengan membaiknya K3. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka mampu memanfaatkan lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Sebaliknya, individu dengan *conscientiousness* rendah (garis merah) justru menunjukkan hubungan negatif, di mana *workplace well-being* menurun meskipun kondisi kerja membaik. Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat ketekunan dan tanggung jawab yang rendah mungkin kurang mampu mengambil manfaat dari lingkungan kerja yang lebih baik, atau bahkan merasa kurang termotivasi dalam kondisi kerja yang lebih terstruktur. Sementara itu, individu dengan *conscientiousness* rata-rata (garis biru) tetap menunjukkan hubungan positif, tetapi tidak sekuat individu dengan *conscientiousness* tinggi.



Gambar 2. Slope Analysis Neuroticism

Sumber : Hasil Olah Data,2024

Hasil analisis *slope* menunjukkan pada individu dengan tingkat *neuroticism* yang rendah (garis merah), peningkatan K3 berdampak positif terhadap *workplace well-being*, yang ditunjukkan oleh kemiringan garis yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika lingkungan kerja lebih sehat dan aman, individu

dengan *neuroticism* rendah merasakan peningkatan kesejahteraan di tempat kerja. Pada individu dengan *neuroticism* rata-rata (garis biru), hubungan antara K3 dengan *workplace well-being* tetap positif, tetapi dengan kemiringan yang lebih rendah dibandingkan individu dengan *neuroticism* rendah. Ini menunjukkan bahwa meskipun *workplace well-being* meningkat seiring dengan kondisi kerja yang lebih baik, dampaknya tidak sebesar pada individu dengan *neuroticism* rendah. Individu dengan *neuroticism* tinggi (garis hijau) menunjukkan pola yang berbeda, di mana peningkatan K3 justru berkorelasi dengan penurunan *workplace well-being*, sebagaimana ditunjukkan oleh kemiringan garis yang negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi mungkin tidak merasakan manfaat dari lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman sebagaimana individu lainnya. Bahkan, mereka mungkin mengalami tingkat kecemasan atau stres yang lebih tinggi, yang menyebabkan *workplace well-being* menurun meskipun kondisi kerja membaik.

Hasil ini menegaskan bahwa efek positif dari lingkungan kerja yang sehat dan aman terhadap kesejahteraan karyawan bergantung pada faktor kepribadian. Karyawan dengan tingkat *consciousness* tinggi, yang lebih teliti dan disiplin, cenderung memperoleh manfaat lebih besar dari K3 dalam meningkatkan *workplace well-being*. Sebaliknya, individu dengan *neuroticism* tinggi justru menunjukkan reaksi sebaliknya, di mana lingkungan kerja yang sama mungkin tidak memberikan dampak positif yang serupa. Hal ini menyoroti pentingnya pendekatan yang lebih personal dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan karyawan, dengan mempertimbangkan karakteristik kepribadian mereka agar kebijakan yang diterapkan dapat memberikan manfaat secara optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap *Workplace Well-being* pada Karyawan PT PLN ULP Duri Dimoderasi oleh *Conscientiousness* dan *Neuroticism*. Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara penerapan K3 terhadap *workplace well-being* pada karyawan PT PLN ULP Duri

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT PLN ULP Duri, dapat disimpulkan bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace well-being*. Penerapan K3 yang optimal dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam konteks teori JD-R, penelitian ini mendukung pandangan bahwa K3 berperan sebagai sumber daya pekerjaan yang dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti stres dan kecemasan, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan penerapan K3 untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya akan mendukung kinerja dan produktivitas perusahaan.

Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara *conscientiousness* terhadap *workplace well-being* pada karyawan PT PLN ULP Duri

Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workplace well-being* karyawan PT PLN ULP Duri. Karyawan yang memiliki tingkat *conscientiousness* tinggi cenderung lebih efektif mengelola tuntutan pekerjaan yang tinggi, termasuk pekerjaan dengan risiko atau prosedur K3 yang ketat, serta memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mendukung kesejahteraan mereka. Temuan ini mendukung teori JD-R, yang menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mengembangkan karakteristik *conscientiousness* melalui pelatihan dan kebijakan yang mendukung kedisiplinan, komitmen, serta pengelolaan stres dan tuntutan pekerjaan yang lebih baik.

Terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan antara *neuroticism* terhadap *workplace well-being* pada karyawan PT PLN ULP Duri

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat *neuroticism* yang tinggi berpengaruh negatif terhadap *workplace well-being* karyawan PT PLN ULP Duri. Karyawan dengan tingkat *neuroticism* tinggi cenderung merasakan kecemasan dan emosi negatif yang dapat menambah beban psikologis mereka, yang berpengaruh buruk terhadap kesejahteraan mereka di tempat kerja. Berdasarkan teori JD-R, tuntutan psikologis ini dapat menurunkan kesejahteraan apabila tidak dikelola dengan baik. Namun, teori JD-R juga menekankan pentingnya sumber daya pekerjaan, seperti dukungan sosial dan pelatihan manajemen stres, yang dapat membantu karyawan mengelola tuntutan psikologis dan mengurangi dampak negatif dari tingkat *neuroticism*. Perusahaan perlu menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan, sehingga kesejahteraan mereka dapat ditingkatkan.

Terdapat pengaruh interaktif (moderasi) yang signifikan positif antara K3 terhadap *workplace well-being* pada karyawan PT PLN ULP Duri dimoderasi oleh *conscientiousness*

Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan K3 berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesejahteraan karyawan, dengan *conscientiousness* berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh ini. Berdasarkan teori JD-R, *conscientiousness* berperan sebagai faktor yang memperkuat dampak sumber daya pekerjaan, seperti penerapan sistem K3 yang baik, untuk mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan. Karyawan dengan *conscientiousness* tinggi lebih cenderung memanfaatkan sistem K3 secara optimal, mengikuti prosedur keselamatan, serta mengelola tuntutan pekerjaan secara proaktif, yang berkontribusi pada kesejahteraan mereka di tempat kerja. Keberadaan *conscientiousness* dalam meningkatkan dampak positif K3 terhadap kesejahteraan menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih aman, termotivasi, dan produktif dalam lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini menunjukkan pentingnya *conscientiousness* dalam memoderasi hubungan antara K3 dan kesejahteraan, yang dapat menjadi pertimbangan manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Terdapat pengaruh interaktif (moderasi) yang signifikan negatif antara pengaruh K3 terhadap *workplace well-being* pada karyawan PT PLN ULP Duri dimoderasi oleh *neuroticism*

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif terhadap *workplace well-being*. Namun, pengaruh ini dapat berkurang pada karyawan dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi. Berdasarkan teori JD-R, karyawan dengan *neuroticism* tinggi lebih sensitif terhadap tuntutan kerja yang tinggi, seperti beban kerja dan tekanan emosional, serta kurangnya sumber daya pekerjaan. Hal ini meningkatkan stres dan mengurangi kesejahteraan mereka, terutama ketika penerapan K3 tidak optimal.

Karyawan dengan *neuroticism* tinggi mungkin mengalami penurunan kesejahteraan meskipun bekerja di lingkungan dengan penerapan K3 yang baik. *Neuroticism* tinggi mengurangi perilaku keselamatan dan meningkatkan kecemasan, yang berdampak pada kesejahteraan di tempat kerja. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor kepribadian karyawan dan menyesuaikan pendekatan K3 agar lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, terutama yang memiliki *neuroticism* tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Animashaun, O. (2014). An overview of neglected, but important factors affecting employees' productivity, health, and safety in the workplace. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 2967–2974.
- Atamba, C., Mosonik, J., Stuckler, D., Jisuveli, L., Santoso, C., & Mohamed, H. (2023). Impact of workplace mistreatment on employees' health and well-being in Chinese firms: A systematic review. *SAGE Open*, 13(4).
- Demerouti, E. (2016). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273–285.
- Di Fabio, A. (2017). Positive healthy organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8, 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Di Fabio, A., Cheung, F., & Peiro, J. M. (2020). Editorial to special issue “Personality and individual differences and healthy organizations”. *Personality and Individual Differences*, 166 , 110196.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). Profil keselamatan dan kesehatan kerja nasional Indonesia tahun 2022.
- Hair, Joseph & Hult, G. Tomas M. & Ringle, Christian & Sarstedt, Marko. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS- SEM).
- Herr, R., van Vianen, A., Bosle, C., & Fischer, J. (2021). Personality type matters: Perceptions of job demands, job resources, and their associations with work engagement and mental health. *Current Psychology*, 42(1), 1-15.
- Hu, Z., Chan, W. T., & Hu, H. (2023). Characterizing the relationship between personality traits and safety motivation among construction workers. *Helijon*, 9(10), e20370. <https://doi.org/10.1016/j.helijon.2023.e20370>

- International Labour Organization. (2013). Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja: Sarana untuk Produktivitas. Pedoman pelatihan untuk manajer dan karyawan. Modul Lima. Jakarta: International Labour Office.
- Investor.id. (2023). Perusahaan Indonesia perlu meningkatkan kesejahteraan total karyawan. Retrieved from <https://investor.id/national/325179/perusahaan-indonesia-perlu-meningkatkan-kesejahteraan-total-karyawan>
- Kang, W., Guzman, K., & Malvaso, A. (2023). Big Five personality traits in the workplace: Investigating personality differences between employees, supervisors, managers, and entrepreneurs. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 976022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.976022>
- Kaynak, R., Tuygun Toklu, A., Elçi, M., & Toklu, İ. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146.
- Lundqvist, D., Reineholm, C., Ståhl, C., & Hellgren, M. (2024). Occupational health and safety management: Managers' organizational conditions and effect on employee well-being. *International Journal of Workplace Health Management*, 17(2), 85–101. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-10-2023-0151>
- Mariappanadar, S., Maurer, I., Kramar, R., & Muller-Camen, M. (2021). Is it a sententious claim? An examination of the quality of occupational health, safety and well-being disclosures in global reporting initiative reports across industries and countries. *International Business Review*, 30(5), 101922.
- Odonkor, S. T., & Sallar, A. M. (2024). Occupational health and safety knowledge, attitudes, and practices among healthcare workers in Accra, Ghana. *Scientific African*, 24, e02130. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2023.e02130>
- Page, Kathryn. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace.
- Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0076.P/DIR/2020 tentang Perusahaan dan Tata Kerja PT PLN (Persero), Pasal 8.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2004). Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian (A.K. Anwar, Trans.; Edisi kesembilan). Kencana Prenada Media Group. Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Subramony, M., Golubovskaya, M., Keating, B., Solnet, D., Field, J., & Witheriff, M. (2022). The influence of pandemic-related workplace safety practices on frontline service employee wellbeing outcomes. *Journal of Business Research*, 149, 363-374. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.040>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Voordt, T. v. d., & Jensen, P. A. (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 29–49.
- Yang, L., Bashiru Danwana, S., Issahaku, F.-L. Y., Matloob, S., & Zhu, J. (2022). Investigating the effects of personality on the safety behavior of gold mine workers: A moderated mediation approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 16054.
- Zareena, D., & Krithika, M. (2019). The moderating role of Big Five personality factors in the relationship between employee morale and work commitment. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(12), 1249-1251.