Pengaruh Penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Z

Della Ayu Minarni[1]
[1]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Provinsi Jawa Timur

*dellaayu897@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena penurunan kinerja karyawan yang diiringi dengan meningkatnya kasus kecelakaan kerja pada PT. Z, sehingga diperlukan analisis yang mendalam mengenai hubungan antara penerapan K3 dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan K3 terhadap kinerja karyawan pada PT. Z, serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas program K3. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi, dengan sampel sejumlah 45 orang karyawan bagian produksi PT. Z yang ditentukan melalui metode sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator K3 seperti kondisi kerja yang aman, pendidikan dan pelatihan K3, penciptaan lingkungan kerja yang sehat terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan K3, semakin tinggi pula produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penerapan K3 yang terencana, konsisten, dan didukung oleh komitmen manajemen dapat menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat kebijakan K3 melalui program pelatihan berkelanjutan, penyediaan fasilitas keselamatan yang memadai, serta evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas penerapannya.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, Industri Manufaktur

ABSTRACT

This research is motivated by the phenomenon of declining employee performance at PT. Z, accompanied by an increase in work accidents in the company, so that an in-depth analysis is needed regarding the relationship between the implementation of OHS and employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of OHS implementation on employee performance in the manufacturing industry, as well as to provide strategic recommendations for company management in improving the effectiveness of the OHS program. The research method uses a quantitative approach with survey and interview techniques. The population in this study is all production employees, with a sample of 45 production employees of PT. Z determined through a saturated sampling method. The data collection instrument is a questionnaire that has been tested for validity and reliability, and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method to examine the relationship between variables. The results show that the implementation of OHS has a positive and significant effect on employee performance. OHS indicators such as safe working conditions, OHS education and training, the creation of a healthy work environment have been proven to be able to improve work quality, work quantity, and work time. These findings indicate that the better the implementation of OHS, the higher the productivity and quality of work produced by employees. The conclusion of this study is that planned, consistent implementation of OHS, supported by management commitment, can be a determining factor in improving employee performance. Therefore, companies need to strengthen OHS policies through ongoing training programs, the provision of adequate safety facilities, and periodic evaluations to ensure the effectiveness of their implementation.

Keywords: *Occupational Safety and Health (K3), Employee Performance, Manufacturing Industry*

1. PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling krusial dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Tanpa peran aktif dari karyawan, seluruh operasional perusahaan tidak akan berjalan secara optimal (Cahya Ningsih et al., 2024).

Karyawan berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak kesuksesan organisasi, sehingga mereka menjadi komponen utama dalam setiap aktivitas. Dengan kinerja yang unggul dari para karyawan, perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai target dan meraih kesuksesan yang diharapkan.

PT. Z merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor manufaktur logam yang harus mempertahankan kinerja karyawannya untuk memenuhi target agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan seharusnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam hal ini, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek krusial yang tidak dapat diabaikan.

Lingkungan kerja pada sektor ini umumnya memiliki risiko tinggi terhadap kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan akibat penggunaan mesin berat, serta aktivitas fisik yang intensif (Ramadhani & Suratman, 2024). Oleh karena itu, penerapan K3 yang tepat sangat dibutuhkan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan produktif (Yulistia et al., 2023).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman akan memberikan rasa tenang bagi karyawan, sehingga mereka dapat fokus dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya (Heppi et al., 2024). Sebaliknya, jika risiko kecelakaan kerja tinggi dan fasilitas keselamatan tidak memadai, hal ini dapat memicu penurunan kinerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan K3 (Evasari, 2022).

Data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia masih relatif tinggi, sehingga penerapan K3 menjadi keharusan, bukan sekadar formalitas.

Namun, realita yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa penerapan K3 pada PT. Z masih belum optimal. Fenomena yang terjadi adalah penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh meningkatnya angka kecelakaan kerja setiap tahunnya.

Tabel 1. Hasil Produksi Unit Tahun 2022-2024

Tahun	Target	Realisasi
2022	11	11
2023	14	13
2024	14	11

Sumber: Data Internal PT. Z

Berdasarkan tabel 1. terdapat data hasil produksi unit tahun 2022-2024 yang menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan akibat kecelakaan kerja tidak hanya memengaruhi output produksi, tetapi juga dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan lain. Selain itu, meningkatnya jumlah kecelakaan dapat memicu biaya tambahan bagi perusahaan, seperti biaya perawatan, kompensasi, hingga potensi kerugian akibat terhentinya proses produksi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman.

Penerapan K3 yang baik dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja, mengurangi gangguan kesehatan akibat pekerjaan, serta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan data dari kementerian ketenagakerjaan menunjukkan bahwa angka kasus kecelakaan kerja nasional terus meningkat dari 298.137 kasus pada 2022, menjadi 370.747 kasus pada 2023, dan hingga Oktober 2024 sudah mencapai sekitar 356.383 kasus (Liputan 6.com).

Lebih lanjut, sepanjang januari hingga oktober 2024, tercatat 356.464 kasus kecelakaan kerja, di mana 91,85% melibatkan peserta penerima upah. Tren ini berlanjut pada kuartal awal 2025, dengan 5.632 kasus terjadi hanya antara januari hingga maret, terutama di sektor konstruksi, manufaktur, dan pertambangan yang terus meningkat 9,4% dibanding periode yang sama di tahun sebelumnya (Pakki).

Dalam era persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya mengoptimalkan *output* produksi, tetapi juga memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan tenaga kerjanya sebagai aset utama.

Terdapat pula data dari sisi klaim BPJS Ketenagakerjaan, total klaim kecelakaan kerja di sepanjang 2024 mencapai Rp 3,49 triliun, meningkat dari Rp 3,04 triliun pada 2023, sebagian besar klaim (sekitar 90%) berasal dari pekerja penerima upah.

Meningkatnya tren kasus tersebut bukan sekadar statistik, melainkan sinyal kuat bahwa pelaksanaan K3 masih belum menyentuh akar budaya perusahaan. Dari sudut pandang karyawan, kondisi kerja yang rawan kecelakaan dapat menurunkan rasa aman, menyebabkan stres, dan penurunan kinerja. Bagi perusahaan, selain risiko finansial dari klaim besar, juga ada potensi reputasi tergerus serta penurunan loyalitas karyawan.

Gambar 1. Grafik Jumlah Kecelakaan Kerja 2022-2024

Sumber: Data Internal PT. Z

Berdasarkan data internal perusahaan, dalam tiga tahun terakhir jumlah kecelakaan kerja mengalami kenaikan, baik pada kategori ringan maupun berat. Kondisi ini berdampak langsung pada penurunan kinerja karyawan, karena pekerja yang mengalami kecelakaan membutuhkan waktu pemulihan, sehingga produktivitas menurun dan target produksi tidak tercapai secara optimal.

Dalam konteks industri, penerapan K3 tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan regulasi, tetapi juga sebagai strategi peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi akan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi, tingkat konsentrasi yang baik, serta loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Dengan demikian, penerapan K3 dapat menjadi faktor pendukung yang signifikan dalam mencapai target perusahaan.

Penerapan K3 juga bertujuan untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya yang berdampak langsung terhadap kinerja mereka. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi cenderung bekerja lebih fokus, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta dapat meminimalisir kesalahan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak aman dapat menyebabkan kecemasan, stres, bahkan kecelakaan kerja yang berujung pada turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh penerapan K3 terhadap kinerja karyawan pada PT. Z. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran pentingnya penerapan K3 secara menyeluruh dalam upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja manufaktur.

LANDASAN TEORI

Kinerja (*performance*) merujuk pada pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan memenuhi visi organisasi secara sah, taat hukum, serta selaras dengan norma etika dan moral (Arifin et al., 2023).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai standar tugas dan tanggung jawabnya, meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif, dan perilaku kerja (kehadiran, kerja sama). Lingkungan kerja fisik dan psikososial (termasuk rasa aman) merupakan determinan penting kinerja karena memengaruhi konsentrasi, motivasi, dan tingkat absensi (Bautista-Bernal et al., 2024).

Rumawas dalam (Shari & Suryalena, 2025), menjabarkan indikator-indikator kinerja karyawan antara lain: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) waktu kerja.

(Aldyirwansyah et al., 2023) menyatakan bahwa, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pendekatan yang berdampak tidak hanya pada pekerja tetapi juga individu lain di lingkungan kerja, tujuannya adalah untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, kebakaran, ledakan, serta kerusakan lingkungan. Namun, tingkat kesadaran, pemahaman, sikap, dan wawasan serta pengetahuan mengenai K3 masih terbilang sangat minim dan belum dianggap sebagai kebutuhan pokok bagi tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kesejahteraan, termasuk efisiensi dan hasil kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek penting dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Penerapan K3 yang optimal diyakini mampu menekan angka kecelakaan kerja, meminimalisir risiko cedera, serta meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya sistematis untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja melalui kebijakan, prosedur, pelatihan, dan fasilitas keselamatan yang terintegrasi dalam manajemen organisasi. Model *Health & Safety Management System (HSMS) modern* menekankan siklus *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) serta elemen-elemen seperti kepemimpinan, partisipasi pekerja, manajemen risiko, pelatihan, dan monitoring, yang semuanya membentuk budaya keselamatan organisasi atau perusahaan (Chatzoglou et al., 2025).

T. Hani Handoko dalam (Ibrahim & Irbayuni, 2022), menjabarkan indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) antara lain: (1) kondisi kerja aman, (2) pendidikan dan pelatihan K3, (3) penciptaan lingkungan kerja yang sehat.

Meskipun regulasi terkait K3 telah banyak diterapkan oleh pemerintah dan lembaga terkait, pada kenyataannya PT. Z masih belum sepenuhnya melaksanakan standar K3 secara optimal. Hal ini dapat terlihat dari masih tingginya angka kecelakaan kerja dan rendahnya kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja di beberapa perusahaan.

KERANGKA BERPIKIR

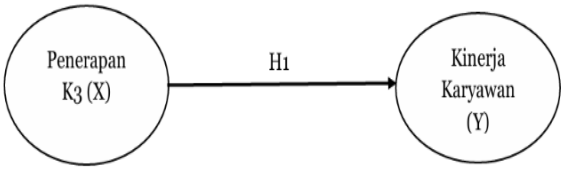
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan serangkaian upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat bagi seluruh karyawan. Penerapan K3 yang baik dapat

meminimalkan potensi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Lingkungan kerja yang aman akan menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas, meningkatkan motivasi, serta meningkatkan performa kerja. Sebaliknya, jika penerapan K3 kurang optimal, misalnya tidak adanya pelatihan keselamatan, fasilitas alat pelindung diri yang tidak memadai, atau lemahnya pengawasan, maka risiko kecelakaan kerja akan meningkat, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan.

(Fajri, 2023) mengemukakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2. Kerangka Konseptual

H1: Diduga penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PELAKSANAAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel penerapan K3 dan kinerja karyawan berdasarkan data empiris. Penelitian dilaksanakan di PT. Z selama periode januari hingga maret 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan bagian produksi pada PT. Z yang menjadi objek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan produksi yang berjumlah 45 orang dengan skala likert 1-5. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, dan reliabilitas dan diolah menggunakan software smartPLS.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber pertama (responden, objek penelitian, atau tempat penelitian), sedangkan Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada dan telah diolah atau dipublikasikan sebelumnya, baik oleh pihak internal maupun eksternal.

Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak PT. Z dan juga penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yang merupakan karyawan perusahaan yang menjadi objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan dan laporan resmi terkait penerapan K3. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari internet.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hasil validitas dan hasil reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian mampu merepresentasikan konstruk secara tepat dan konsisten. Pengujian ini dilakukan melalui analisis *outer model* dan *inner model* menggunakan aplikasi SmartPLS.

HASIL

Karakteristik Responden

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 23–40 tahun. Rentang usia ini termasuk dalam kategori usia produktif, di mana individu umumnya memiliki tingkat energi, motivasi, dan kemampuan fisik yang optimal untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif. Dominasi responden pada rentang usia ini mencerminkan bahwa perusahaan cenderung memiliki tenaga kerja yang matang secara emosional dan telah memiliki keterampilan kerja yang baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tahap perkembangan karir yang stabil, di mana loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan relatif tinggi. Keadaan ini mendukung kelancaran operasional perusahaan karena pekerja dalam usia tersebut biasanya mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan prosedur kerja, sekaligus tetap memiliki daya tahan fisik yang baik untuk menghadapi tuntutan pekerjaan di sektor industri manufaktur. Dengan demikian, mayoritas responden yang berusia 23–40 tahun menjadi salah satu faktor pendukung tercapainya kinerja perusahaan yang optimal, karena kombinasi antara kemampuan fisik, keterampilan teknis, serta pengalaman kerja yang dimiliki pada rentang usia ini berada pada tingkat yang paling produktif.

Uji Validitas

Tabel 2. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Penerapan K3 (X)	X1	0.812	Valid
	X2	0.884	Valid
	X3	0.798	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.845	Valid
	Y2	0.879	Valid
	Y3	0.891	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator pada variabel penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *loading factor* di atas 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang kuat dalam merepresentasikan konstruk yang diukur.

Pada variabel penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) (X) diperoleh nilai *loading factor* tertinggi pada indikator pendidikan dan pelatihan K3 (X2) sebesar 0.884, indikator kondisi kerja aman (X1) sebesar 0.812, indikator penciptaan lingkungan kerja yang sehat (X3) sebesar 0.798.

Pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *loading factor* tertinggi pada indikator, indikator waktu kerja (Y3) sebesar 0.891. kualitas kerja (Y1) sebesar 0.845, indikator kuantitas kerja (Y2) sebesar 0.879.

Tabel 3. *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Penerapan K3 (X)	0.661	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.726	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3, 2025

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk variabel penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) (X) sebesar 0.661 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.726, keduanya memiliki nilai di atas 0.5, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Penerapan K3 (X)	0.886	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.912	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3, 2025

Dari sisi reliabilitas konstruk, nilai *composite reliability* untuk variabel penerapan K3 (X) adalah 0.886 dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0.912. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0.7 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga reliabel untuk digunakan.

Uji R-Square

Tabel 4. *R-square*

	R-square
Y	0.652

Sumber: Output SmartPLS 3, 2025

Nilai R-Square sebesar 0.652 menunjukkan bahwa variabel penerapan K3 mampu menjelaskan 65.2% variasi kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 34.8%, dipengaruhi oleh faktor. Dengan demikian, model memiliki kemampuan prediksi yang kuat dalam menjelaskan pengaruh penerapan K3 terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 5. *Path Coefficients*

	Original Sample	T - Statistics	P -Values
X>Y	0.652	8.734	0.000

Sumber: Output SmartPLS 3, 2025

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, penerapan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai T-Statistics = 8.734 (> 1,96) dan P-Values = 0.000 (< 0.05), artinya H1 diterima.

PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0.652 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 menandakan bahwa semakin baik penerapan K3, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Nilai R-Square sebesar 0.652 menunjukkan bahwa penerapan K3 mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 65.2%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa variabel penerapan K3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien menunjukkan nilai positif dan signifikan dengan nilai signifikansi < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan K3, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ditunjukkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Heppi et al., 2024).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hal ini berarti indikator yang dirancang untuk mengukur penerapan K3 dan kinerja karyawan dapat menggambarkan kondisi sebenarnya secara akurat dan konsisten.

Validitas yang tinggi pada variabel penerapan K3 mengindikasikan bahwa aspek-aspek seperti kondisi kerja yang aman, pelatihan keselamatan kesehatan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang sehat benar-benar mencerminkan tingkat penerapan K3 di perusahaan. Sementara

itu, pada variabel kinerja karyawan, indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja mampu menjelaskan dengan baik kinerja individu di lingkungan kerja PT. Z.

Nilai *loading factor* tertinggi diperoleh pada indikator X2 yaitu pendidikan dan pelatihan K3 sebesar 0.884, yang dimana pelatihan keselamatan memiliki pengaruh besar dalam membentuk kesadaran kerja aman. Pelatihan yang dilakukan secara terstruktur membuat karyawan memahami potensi bahaya di tempat kerja, langkah pencegahan yang tepat, serta prosedur penanganan keadaan darurat. Kesadaran ini tidak hanya mengurangi jumlah kecelakaan kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Mengingat pentingnya penerapan K3, perusahaan perlu memberikan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja kepada seluruh karyawan, bukan hanya sebagian, guna meminimalkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Selain itu, perusahaan sebaiknya memperketat aturan penggunaan alat pelindung diri (APD) serta secara rutin melakukan sosialisasi mengenai urgensi pemakaian APD. Langkah ini tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan dan kelancaran operasional perusahaan, tetapi juga demi menjaga keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan seluruh karyawan (Aliefia & Wediawati, 2025).

4. KESIMPULAN

Penerapan K3 terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Z. Implementasi K3 yang baik, meliputi penyediaan alat pelindung diri yang sesuai standar, pelaksanaan pelatihan keselamatan secara rutin, penerapan prosedur kerja aman, serta adanya inspeksi dan evaluasi berkala, mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan kondusif. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan motivasi, kedisiplinan, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, serta produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa K3 bukan hanya aspek kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga merupakan investasi strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

Semakin tinggi tingkat kepedulian dan komitmen manajemen dalam menerapkan K3, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat kebijakan K3 melalui pelatihan berkelanjutan, pengawasan yang konsisten, dan peningkatan fasilitas keselamatan guna memastikan keberlanjutan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan bantuan selama proses penelitian hingga penyusunan jurnal ini.
Ucapan terima kasih khusus penulis sampaikan kepada:

1. Pimpinan dan Manajemen Perusahaan Manufaktur yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian serta memberikan data yang diperlukan.
2. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan memberikan jawaban secara jujur

sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar.
3. Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi selama proses penelitian dan penulisan jurnal.
4. Rekan-rekan dan keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

Aldyirwansyah, M., Windusari, Y., Fajar, N. A., & Novrikasari, N. (2023). Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pekerja: Systematic Literature Review. *Jurnal Keperawatan*, *15*(4), 63–68. https://doi.org/10.32583/keperawatan.v15i4.1937

Aliefia, A. S., & Wediawati, T. (2025). *Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Geoservices di Bontang Pendahuluan*. *8*(2), 1289–1298.

Arifin, Hermiraj, M., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, *12*(2), 806–818. https://www.jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/172

Bautista-Bernal, I., Quintana-García, C., & Marchante-Lara, M. (2024). Safety culture, safety performance and financial performance. A longitudinal study. *Safety Science*, *172*(May 2023), 106409. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106409

Cahya Ningsih, D., Kurniawan Subagja, I., & Hakim, A. (2024). Pengaruh Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Artefak Arkindo (MK). *Jurnal Sosial Teknologi*, *4*(11), 988–1000. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i11.27628

Chatzoglou, P. D., Kotzakolios, A. E., & Marhavilas, P. K. (2025). Health and Safety Management System (HSMS) and Its Impact on Employee Satisfaction and Performance—A New HSMS Model. *Safety*, *11*(2), 1–29. https://doi.org/10.3390/safety11020052

Evasari, A. D. (2022). a Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi Pt.Wonojati Wijoyo). *Jimbien : Jurnal Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Entrepreneurship*, *1*(2), 120–128. https://doi.org/10.36563/jimbien.v1i2.590

Fajri, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Virajaya Riau Putra. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi (SNEBA), Volume 2*, 235–241.

Heppi, R., Malau, D., & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan K3 Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan PT . Ara Shoes Indonesia. *Diponegoro Journal Of Management*, *13*(3), 1. https://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Ibrahim, N. N., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bambang Djaja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(4), 997–1005. https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.575

Ramadhani, T. B., & Suratman, A. (2024). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Kasus RS Cakra Husada. *Journal of Indonesian Management*, *4*(4), 9. https://doi.org/10.53697/jim.v4i4.2114

Shari, A. W., & Suryalena, S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. *ECo-Buss*, *7*(3), 1611–1622. https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1642

Yulistia, E., Sari, E. K., & Risa, O. (2023). Penerapan Budaya K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Department of Mining PT Semen Baturaja. *Al-Ard: Jurnal Teknik Lingkungan*, *9*(1), 37–44. https://doi.org/10.29080/alard.v9i1.1942