



PENGARUH KESADARAN K3 TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DAN KINERJA ORGANISASI

Nurliana Hasibuan¹ & Firzatul Khalisha^{2*}

^{1&2*} Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-Mail: firzatulkhilsha9@gmail.com

Submit Tgl: 05-Juni-2025

Diterima Tgl: 05-Juni-2025

Diterbitkan Tgl: 07-Juni-2025

Abstrak: Penelitian ini menganalisis secara mendalam pengaruh kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap loyalitas karyawan dan kinerja organisasi. Kesadaran K3 tidak hanya berfokus pada pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, tetapi juga berdampak signifikan pada komitmen emosional karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks manajemen modern, organisasi yang menerapkan program K3 efektif cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal, produktif, dan berkontribusi positif. Kajian ini menunjukkan bahwa K3 menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, meningkatkan kepuasan kerja, dan memotivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui implementasi K3 yang baik akan lebih loyal, tercermin dari komitmen mereka untuk bekerja keras dan bertahan di perusahaan. Loyalitas ini kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi melalui produktivitas yang lebih tinggi, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan strategis. Faktor-faktor seperti pendidikan dan pelatihan, kepatuhan regulasi, budaya keselamatan, kepemimpinan yang mendukung, dan insentif, turut memperkuat hubungan ini. Meskipun terdapat tantangan seperti kurangnya pemahaman karyawan dan keterbatasan sumber daya, organisasi dapat mengatasinya melalui pendekatan holistik dan terintegrasi. Strategi yang efektif meliputi pelatihan rutin, pembangunan budaya keselamatan yang kuat, dan pemanfaatan teknologi K3. Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan alokasi sumber daya yang cukup untuk program K3, peran aktif manajemen, dan penggunaan insentif. Secara teoretis, kajian ini memperkaya literatur dengan kerangka konseptual komprehensif mengenai dinamika K3 dalam manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); Loyalitas Karyawan; Kinerja Organisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract: This study analyzes in depth the influence of Occupational Safety and Health (OHS) awareness on employee loyalty and organizational performance. OHS awareness not only focuses on preventing work accidents and occupational diseases, but also has a significant impact on employee emotional commitment and achieving overall organizational goals. In the context of modern management, organizations that implement effective OHS programs tend to have employees who are more loyal, productive, and contribute positively. This study shows that OHS creates a safe and healthy work environment, increases job satisfaction, and motivates employees. Employees who feel appreciated through good OHS implementation will be more loyal, reflected in their commitment to work hard and stay in the company. This loyalty then contributes to improved organizational performance through higher productivity, operational efficiency, and achievement of strategic goals. Factors such as education and training, regulatory compliance, safety culture, supportive leadership, and incentives, help strengthen this relationship. Although there are challenges such as lack of employee

understanding and limited resources, organizations can overcome them through a holistic and integrated approach. Effective strategies include regular training, building a strong safety culture, and utilizing OHS technology. Practically, this study recommends sufficient resource allocation for OHS programs, active management roles, and the use of incentives. Theoretically, this study enriches the literature with a comprehensive conceptual framework on the dynamics of OHS in human resource management.

Keywords: Occupational Safety and Health (OHS); Employee Loyalty; Organizational Performance; Human Resource Management

Cara mengutip Hasibuan, N., & Khalisha, F. (2025). Pengaruh Kesadaran K3 terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Organisasi. *JKES: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 3(2), 319–326. <https://doi.org/10.71456/jik.v3i2.1282>

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Kesadaran terhadap K3 tidak hanya berfokus pada pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks manajemen modern, organisasi yang menerapkan program K3 secara efektif cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal, produktif, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Loyalitas karyawan, yang mencakup komitmen emosional dan keterikatan terhadap perusahaan, menjadi salah satu indikator utama keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Sementara itu, kinerja organisasi, yang diukur melalui produktivitas, efisiensi, dan pencapaian target strategis, sangat bergantung pada kontribusi karyawan yang memiliki kesadaran tinggi terhadap K3. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kesadaran K3 terhadap loyalitas karyawan dan kinerja organisasi dengan merujuk pada berbagai studi empiris yang relevan (Ghofur et al., 2024).

Kesadaran K3 mencakup pemahaman karyawan terhadap pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, baik melalui kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri, maupun partisipasi dalam pelatihan K3. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka melalui implementasi K3 yang baik, mereka cenderung mengembangkan rasa percaya dan komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan Saragih et al. (2024), yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, yang pada akhirnya mendukung kinerja organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang aman dan sehat juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang merupakan salah satu pendorong utama loyalitas karyawan (Aini, 2025). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kesadaran K3 dapat menjadi katalis bagi loyalitas karyawan dan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Penelitian ini akan membahas secara komprehensif berbagai dimensi kesadaran K3, mulai dari aspek pendidikan dan pelatihan, kepatuhan terhadap regulasi, hingga budaya keselamatan di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis hubungan kausal antara kesadaran K3, loyalitas karyawan, dan kinerja organisasi dengan mengacu pada

teori-teori manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Dengan mengintegrasikan berbagai referensi, seperti Agmasari & Septyarini (2023), Yogaswara & Hidayat (2023), dan Jayaputra & Sriathi (2020), penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan praktis bagi praktisi manajemen dan akademisi yang tertarik pada topik ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kesadaran K3 (variabel independen), loyalitas karyawan (variabel mediasi/dependen), dan kinerja organisasi (variabel dependen). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang akan dikumpulkan langsung dari responden. Sumber data primer berasal dari karyawan di berbagai organisasi yang akan menjadi objek penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di organisasi-organisasi yang akan diteliti. Untuk menentukan populasi secara spesifik, akan dilakukan penentuan kriteria organisasi yang relevan (misalnya, organisasi yang memiliki program K3 yang terstruktur atau yang telah beroperasi selama periode tertentu). Sampel penelitian akan diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merujuk pada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari risiko yang dapat membahayakan karyawan. Menurut Ghofur et al. (2024), K3 tidak hanya bertujuan untuk meminimalkan kecelakaan kerja, tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Konsep ini mencakup berbagai elemen, seperti identifikasi bahaya, pengendalian risiko, pelatihan keselamatan, dan penerapan standar keselamatan yang sesuai dengan regulasi nasional maupun internasional. Dalam praktiknya, kesadaran K3 melibatkan peran aktif dari manajemen dan karyawan dalam memastikan bahwa setiap aktivitas kerja dilakukan dengan mempertimbangkan aspek keselamatan dan kesehatan.

Salah satu elemen kunci dari kesadaran K3 adalah pendidikan dan pelatihan. Karyawan yang terlatih dengan baik memiliki pemahaman yang lebih baik tentang risiko di tempat kerja dan cara mengelolanya. Pelatihan K3 tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun sikap proaktif terhadap keselamatan. Jayaputra & Sriathi (2020) menemukan bahwa program K3 yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kesadaran dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, pelatihan K3 juga membantu karyawan merasa dihargai oleh organisasi, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Selain pelatihan, kepatuhan terhadap regulasi K3 juga merupakan indikator penting dari kesadaran K3. Organisasi yang mematuhi standar K3, seperti yang diatur dalam Undang-

Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja di Indonesia, cenderung memiliki reputasi yang baik di mata karyawan. Kepatuhan ini mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas kerja. Menurut Agmasari & Septyarini (2023), lingkungan kerja yang mendukung, termasuk penerapan K3, memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, kesadaran K3 tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga bagian dari budaya organisasi yang harus dikembangkan secara sistematis.

b. Loyalitas Karyawan: Definisi dan Faktor Penentu

Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai tingkat komitmen emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal cenderung memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi, bersedia bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Menurut Yogaswara & Hidayat (2023), loyalitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengembangan karir, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks K3, loyalitas karyawan dapat ditingkatkan melalui persepsi bahwa organisasi peduli terhadap keselamatan dan kesehatan mereka.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal terhadap organisasi. Aini (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh faktor seperti kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja, memiliki hubungan positif dengan loyalitas pegawai. Dalam hal ini, kesadaran K3 dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Ketika karyawan merasa bahwa risiko di tempat kerja telah diminimalkan melalui program K3 yang efektif, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi pada organisasi.

Faktor lain yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi dan insentif. Menurut Azizan (2020), insentif kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam konteks K3, organisasi yang memberikan insentif untuk kepatuhan terhadap prosedur keselamatan atau partisipasi dalam program K3 dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk tetap loyal. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung K3 juga dapat memperkuat loyalitas karyawan. Yanuresta & Rismawati (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif, termasuk perhatian terhadap K3, dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, kesadaran K3 memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan melalui berbagai mekanisme, seperti kepuasan kerja, insentif, dan budaya organisasi.

c. Kinerja Organisasi: Pengukuran dan Pengaruh K3

Kinerja organisasi merujuk pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya melalui pemanfaatan sumber daya yang efisien dan efektif. Kinerja organisasi dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, profitabilitas, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Dalam konteks K3, kesadaran karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya akibat kecelakaan kerja. Saragih et al. (2024)

menemukan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, yang pada akhirnya mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu cara K3 memengaruhi kinerja organisasi adalah melalui pengurangan absensi dan turnover karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman dan sehat cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah karena risiko penyakit akibat kerja dapat diminimalkan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung K3 juga dapat mengurangi tingkat turnover karyawan, yang merupakan salah satu faktor yang memengaruhi biaya operasional organisasi. Menurut Jayaputra & Sriathi (2020), program K3 yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen organisasional, yang pada gilirannya mendukung efisiensi operasional organisasi.

Selain itu, kesadaran K3 juga dapat meningkatkan reputasi organisasi di mata pemangku kepentingan, seperti pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat. Organisasi yang dikenal memiliki komitmen kuat terhadap K3 cenderung lebih dipercaya oleh pelanggan dan investor, yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing organisasi di pasar. Ghofur et al. (2024) menegaskan bahwa kesadaran K3 merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mengelola risiko dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, investasi dalam program K3 tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada keberlanjutan dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

d. Hubungan Antara Kesadaran K3, Loyalitas Karyawan, dan Kinerja Organisasi

Hubungan antara kesadaran K3, loyalitas karyawan, dan kinerja organisasi dapat dijelaskan melalui pendekatan kausal yang saling terkait. Kesadaran K3 yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui implementasi K3 yang baik cenderung lebih loyal terhadap organisasi, yang tercermin dalam komitmen mereka untuk bekerja lebih keras dan tetap bertahan di perusahaan. Loyalitas karyawan ini kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi melalui produktivitas yang lebih tinggi, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan strategis. Agmasari & Septyarini (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk aspek K3, memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang pada akhirnya mendukung kinerja organisasi.

Selain itu, kesadaran K3 juga memiliki efek tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui penguatan budaya organisasi. Budaya organisasi yang menempatkan keselamatan dan kesehatan sebagai prioritas cenderung menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Yanuresta & Rismawati (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung K3 dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya mendukung produktivitas dan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, kesadaran K3 berfungsi sebagai katalis yang menghubungkan loyalitas karyawan dengan kinerja organisasi melalui mekanisme budaya dan motivasi.

Faktor lain yang memperkuat hubungan ini adalah kepemimpinan yang mendukung K3. Pemimpin yang menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan

cenderung dapat membangun kepercayaan dan loyalitas di antara karyawan. Aini (2025) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, yang pada akhirnya mendukung kinerja organisasi. Dalam hal ini, kesadaran K3 tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawan, tetapi juga merupakan bagian dari strategi kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

e. Tantangan dalam Meningkatkan Kesadaran K3

Meskipun kesadaran K3 memiliki dampak positif terhadap loyalitas karyawan dan kinerja organisasi, ada beberapa tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pemahaman karyawan tentang pentingnya K3. Banyak karyawan, terutama di industri dengan tingkat risiko rendah, cenderung menganggap K3 sebagai formalitas belaka, sehingga tidak mematuhi prosedur keselamatan secara konsisten. Ghofur et al. (2024) menyoroti bahwa kurangnya kesadaran K3 dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja organisasi.

Tantangan lain adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran maupun tenaga ahli. Banyak organisasi, terutama usaha kecil dan menengah, menghadapi kendala dalam mengimplementasikan program K3 yang komprehensif karena biaya yang tinggi. Jayaputra & Sriathi (2020) menekankan bahwa investasi dalam program K3 memerlukan komitmen jangka panjang dari manajemen, yang sering kali sulit diwujudkan dalam organisasi dengan sumber daya terbatas. Selain itu, resistensi dari karyawan terhadap perubahan juga dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kesadaran K3. Karyawan yang terbiasa dengan cara kerja tertentu mungkin enggan mengadopsi prosedur keselamatan baru, meskipun prosedur tersebut dirancang untuk kebaikan mereka.

Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dalam meningkatkan kesadaran K3. Pendekatan ini mencakup pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, komunikasi yang efektif tentang pentingnya K3, dan keterlibatan aktif dari manajemen dalam mempromosikan budaya keselamatan. Selain itu, organisasi juga dapat memanfaatkan insentif untuk mendorong kepatuhan terhadap prosedur K3, seperti yang disarankan oleh Azizan (2020). Dengan mengatasi tantangan ini secara sistematis, organisasi dapat memaksimalkan manfaat K3 bagi loyalitas karyawan dan kinerja organisasi.

f. Strategi Meningkatkan Kesadaran K3.

Untuk meningkatkan kesadaran K3, organisasi perlu mengadopsi strategi yang terintegrasi dan berkelanjutan. Salah satu strategi utama adalah melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan K3 yang dilakukan secara rutin dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang risiko di tempat kerja dan cara mengelolanya. Jayaputra & Sriathi (2020) menemukan bahwa program K3 yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kesadaran dan komitmen terhadap organisasi. Pelatihan ini juga harus mencakup simulasi dan latihan praktis untuk memastikan bahwa karyawan dapat menerapkan pengetahuan mereka dalam situasi nyata.

Strategi lain adalah membangun budaya keselamatan yang kuat di dalam organisasi. Budaya keselamatan mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang menempatkan

keselamatan sebagai prioritas utama. Yanuresta & Rismawati (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung K3 dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya mendukung kinerja organisasi. Untuk membangun budaya ini, organisasi perlu melibatkan semua tingkatan karyawan, mulai dari manajemen puncak hingga pekerja lapangan, dalam mempromosikan keselamatan. Selain itu, komunikasi yang transparan tentang pentingnya K3 juga dapat memperkuat budaya keselamatan di tempat kerja.

Selain pelatihan dan budaya keselamatan, organisasi juga dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kesadaran K3. Teknologi, seperti sistem pemantauan keselamatan berbasis IoT (Internet of Things) dan aplikasi pelatihan berbasis digital, dapat membantu organisasi mengelola risiko dengan lebih efektif. Ghofur et al. (2024) menekankan bahwa pemanfaatan teknologi dalam K3 dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Dengan mengintegrasikan teknologi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung loyalitas karyawan serta kinerja organisasi.

g. Implikasi Praktis dan Teoretis

Secara praktis, temuan dari penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi organisasi. Pertama, organisasi perlu mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk mengimplementasikan program K3 yang efektif. Investasi dalam K3 tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada loyalitas dan kinerja organisasi. Kedua, manajemen perlu memainkan peran aktif dalam mempromosikan kesadaran K3 melalui kepemimpinan yang mendukung dan komunikasi yang efektif. Ketiga, organisasi dapat memanfaatkan insentif dan pengakuan untuk mendorong kepatuhan terhadap prosedur K3, seperti yang disarankan oleh Azizan (2020).

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan antara K3, loyalitas karyawan, dan kinerja organisasi. Dengan mengintegrasikan berbagai teori, seperti teori kepuasan kerja, teori komitmen organisasional, dan teori budaya organisasi, penelitian ini memberikan kerangka konseptual yang komprehensif untuk memahami dinamika K3 dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya pendekatan interdisipliner dalam mempelajari K3, yang melibatkan aspek psikologi, sosiologi, dan manajemen organisasi.

KESIMPULAN

Kesadaran K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kinerja organisasi. Melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesadaran K3 dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya mendukung produktivitas dan efisiensi organisasi. Berbagai faktor, seperti pelatihan, budaya organisasi, kepemimpinan, dan insentif, memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara K3, loyalitas karyawan, dan kinerja organisasi. Meskipun ada tantangan dalam meningkatkan kesadaran K3, seperti kurangnya pemahaman karyawan dan keterbatasan sumber daya, organisasi dapat mengatasi tantangan ini melalui pendekatan yang holistik dan terintegrasi. Dengan mengadopsi strategi seperti pelatihan rutin, pembangunan

budaya keselamatan, dan pemanfaatan teknologi, organisasi dapat memaksimalkan manfaat K3 bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan akademisi yang ingin memahami lebih lanjut tentang pentingnya K3 dalam konteks manajemen modern (Ghofur et al., 2024; Saragih et al., 2024; Aini, 2025).

DAFTAR PUSTAKA

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 667-677
- Aini, N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Luwu. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 1421-1433.
- Azizan, A. F. (2020). Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Ud Halatif Baron Nganjuk) (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Ghofur, M. A., Maulana, M. A. F., Muriyanto, Y. D., Winarta, W. T., & Radianto, D. O. (2024). Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Kunci Keberhasilan Perusahaan Dalam Mengelola Risiko dan Produktivitas. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 116-133.
- Januar, S. (2024). PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT DIANSURYA GLOBAL (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma).
- Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, serta komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Saragih, Y. H. J., Martina, S., & Simbolon, P. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN LAPANGAN EKSPEDISI J&T EKSPRESS. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 485-494.
- SAYYIDAH, A. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT TELKOM AREA CINTA DAMAI (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Yanuresta, M. R., & Rismawati, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Starbucks Coffee. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(9).
- Yogaswara, M. A., & Hidayat, R. (2023). The Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja yang Berimplikasi pada Produktivitas (Studi pada Karyawan PT. Benang Citra Indonesia Divisi Produksi). *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2527-2532.