

Peran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan Sebuah Studi Literatur

Indra Permadi¹⁾, Muh. Luthfi Lamo²⁾, Anisa³⁾, Miftah Isra Khairati⁴⁾, Ahmad Nashiruddin Mushoddiq Rahman⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Makassar, Sulawesi Selatan Indonesia

Email: permadiindra25@gmail.com¹, muhluthfilamo@gmail.com², anisath550@gmail.com³, miftahisrakhairati@gmail.com⁴, ahmad.nashiruddin@unm.ac.id⁵

Abstract: *This study aims to examine the role of occupational safety and health (OSH) in improving employee performance and loyalty through a literature review approach. The method used is a descriptive qualitative analysis of various sources, including scientific journals and research reports. This review analyzes thirteen national and international scientific articles published between 2020 and 2025. The results show that the implementation of OSH has a positive effect on employee performance and loyalty. An optimal implementation of OSH can create a safe and healthy work environment, reduce accident rates, and increase efficiency and organizational commitment. Therefore, OSH serves as a strategic factor in enhancing company performance and competitiveness..*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan melalui pendekatan literature review. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif terhadap berbagai sumber pustaka, termasuk jurnal ilmiah dan laporan penelitian. Kajian ini menganalisis tiga belas artikel ilmiah, baik nasional maupun internasional, yang diterbitkan antara tahun 2020–2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif terhadap Kinerja dan loyalitas karyawan. Implementasi K3 yang optimal mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, menurunkan tingkat kecelakaan, serta meningkatkan efisiensi dan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, K3 merupakan faktor strategis dalam upaya peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan*

Keywords : *Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan, Loyalitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bagian penting pada suatu pekerjaan di laboratorium, perusahaan, maupun bengkel. Resiko kegagalan (*risk of failures*) akan selalu ada pada suatu aktifitas pekerjaan yang disebabkan perencanaan yang kurang sempurna, pelaksanaan yang kurang cermat, maupun akibat yang tidak disengaja (Tahir & Jariyanti, 2024). K3 mencerminkan upaya untuk menjaga keselamatan fisik dan mental tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka Putri et al., (2025). Menurut *International Labour Organization* (ILO), setiap tahun jutaan pekerja di seluruh dunia menjadi korban kecelakaan atau penyakit akibat kerja yang sebenarnya dapat dicegah melalui penerapan sistem K3 yang baik. Di Indonesia, regulasi terkait K3 telah diatur melalui berbagai peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan peraturan turunannya. Namun demikian, penerapannya di lapangan

sering kali masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya kesadaran manajemen, minimnya pelatihan, serta keterbatasan anggaran untuk fasilitas keselamatan kerja.

Hubungan antara K3, kinerja, dan loyalitas karyawan dapat dijelaskan melalui pendekatan perilaku organisasi. Menurut Aruan et al., (2020) “Ada beragam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja”. Karyawan akan merasa nyaman bekerja bila mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan (S et al., 2024). Karyawan yang merasa diperhatikan akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan kolektif. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Berlian et al., 2025). Menurut Basuni et al., (2025) Loyalitas karyawan adalah faktor krusial yang berkontribusi pada stabilitas dan keberlanjutan operasi perusahaan”. Dengan loyalitas karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mudah dan menghemat waktu dan biaya untuk merekrut karyawan baru. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kompensasi yang dapat meningkatkan semangat kerja sangat penting. Dengan demikian, penerapan K3 bukan sekadar memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga strategi untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan.

Berbagai studi literatur menunjukkan bahwa K3 memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan efisiensi, produktivitas, serta retensi tenaga kerja. Organisasi yang berhasil menerapkan sistem K3 secara konsisten cenderung memiliki tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa K3 berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya aman tetapi juga memotivasi. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam praktiknya, di mana sebagian perusahaan masih memandang K3 sebagai beban biaya, bukan sebagai investasi jangka panjang. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif peran K3 dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan melalui pendekatan studi literatur, sekaligus memberikan gambaran mengenai pentingnya penerapan K3 sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia dan keberlanjutan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode literatur review sebagai pendekatan utama. Literatur review merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber pustaka yang relevan untuk memperoleh pemahaman mendalam terkait dengan judul artikel yaitu peran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan sebuah studi literatur. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi, menelaah, serta mengevaluasi

hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan peran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja loyalitas karyawan.

Literatur yang dikaji mencakup jurnal ilmiah, buku akademik, laporan penelitian, serta dokumen resmi dari instansi terkait yang membahas topik keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja, loyalitas, karyawan, dan perilaku organisasi. Penelusuran literatur dilakukan melalui berbagai database ilmiah seperti Google Scholar, SINTA, ataupun sumber lainnya, dengan mempertimbangkan kriteria keterkinian, relevansi, dan kredibilitas sumber. Analisis dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan menyoroti kesamaan, perbedaan, serta temuan penting dari berbagai literatur yang telah dikaji. Hasil analisis kemudian digunakan untuk merumuskan temuan utama terkait peran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis mendalam terhadap 13 jurnal yang terlampir, yang mayoritas berfokus pada studi mengenai sumber daya manusia dan implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), ditemukan konsistensi temuan mengenai dampak positif K3 terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Farid et al., 2024), dimana penelitian ini secara spesifik menguji pengaruh K3 (*Occupational Safety and Health*), Kompetensi, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di departemen produksi PT. XXX. Latar belakang penelitian ini adalah adanya masalah kinerja di perusahaan tersebut, di mana target produksi tidak tercapai dan angka kecelakaan kerja tergolong tinggi, dengan 10 dari 15 insiden terjadi di bagian produksi. Menggunakan metode kuantitatif dengan 73 responden, studi ini menemukan bahwa K3 memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mengonfirmasi bahwa ketika karyawan merasa aman dan sehat di tempat kerja, mereka menjadi lebih produktif dan antusias. Selain K3, kompetensi dan dukungan organisasi juga terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja. Kesimpulan utamanya adalah K3 merupakan faktor penting yang harus diperhatikan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rifqi et al., (2023) dengan judul *“Recommendations for Occupational Safety and Health (K3) as a Means in Increasing Employee Performance Productivity”*, dijelaskan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan pada berbagai sektor industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 yang efektif dapat menurunkan tingkat absensi, mengurangi kecelakaan kerja, serta meningkatkan efisiensi operasional. Penelitian ini menegaskan bahwa K3 tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi juga melibatkan partisipasi pemerintah dan masyarakat dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Selain itu, adanya penerapan K3 yang konsisten dapat menghasilkan tenaga kerja yang sehat dan produktif, sehingga memberikan kontribusi terhadap keberhasilan bisnis dan pembangunan nasional. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa K3 merupakan instrumen penting yang harus dijadikan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia, guna mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan melalui lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Purnama Pradja & Wibowo, 2022), diperoleh hasil bahwa *“Occupational Health and Safety (K3) and Work Environment Have a Positive and Significant Effect on Employee Performance at PT. Arteria Daya Mulia Cirebon.”* Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diketahui bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Arteria Daya Mulia Cirebon. Temuan ini didukung oleh hasil analisis regresi berganda (dengan hitung jauh lebih besar dari F_{tabel} , yang menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini memberikan kontribusi signifikan, yaitu sebesar 85,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya 14,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa penerapan sistem K3 yang optimal dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting, karena berperan vital dalam menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan produktif, serta secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efisiensi operasional perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Firman, (2018) hasil menunjukkan bahwa penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Pertamina (Persero) Regional VII Sulawesi. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dengan jumlah sampel 62 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik aspek keselamatan maupun kesehatan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas, dengan variabel keselamatan kerja menjadi faktor yang paling dominan. Peneliti menegaskan bahwa implementasi K3 yang efektif mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga meningkatkan motivasi, efisiensi, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian oleh Wibowo et al., (2025) yang berjudul “Peran Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” juga memperkuat temuan bahwa K3 berperan signifikan terhadap peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Dengan melibatkan 106 responden di PT. Lintas Berlian Batam, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta penerapan keselamatan kerja yang baik berpengaruh langsung terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Peneliti menegaskan bahwa perusahaan yang menempatkan keselamatan kerja sebagai prioritas akan mampu meningkatkan motivasi, inovasi, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Selain itu, rasa aman dan nyaman yang dihasilkan dari penerapan K3

yang efektif dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja, menurunkan angka absensi, serta meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Studi ini juga menyoroti bahwa keselamatan kerja bukan hanya sekadar kewajiban hukum, melainkan strategi penting untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif. Dengan demikian, penerapan K3 secara komprehensif terbukti mampu meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey et al., (2025) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Dukungan Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di Medan,” mengkaji hubungan antara K3, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik penerapan K3 di lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti kebisingan mesin yang melebihi ambang batas, penerangan yang kurang memadai, serta kurangnya sosialisasi penggunaan alat pelindung diri (APD) dapat menurunkan loyalitas dan kenyamanan kerja. Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang lebih besar dari manajemen terhadap penerapan prosedur K3 dan dukungan organisasi yang kuat. Jurnal ini menekankan bahwa K3 berfungsi bukan hanya sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko fisik, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan. Implementasi K3 yang baik akan menumbuhkan rasa aman, kepercayaan, serta loyalitas yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan penelitian Hasibuan & Khalisha, (2025), Penelitian ini menyajikan analisis mendalam mengenai bagaimana kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya berfungsi sebagai alat pencegahan kecelakaan, tetapi juga sebagai pendorong utama loyalitas karyawan dan kinerja organisasi. Penelitian ini berargumen bahwa implementasi K3 yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan dilindungi oleh perusahaan melalui K3 cenderung mengembangkan komitmen emosional dan loyalitas yang lebih kuat. Loyalitas ini, pada gilirannya, menjadi aset yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, yang diukur melalui produktivitas yang lebih tinggi dan pencapaian tujuan strategis yang lebih baik. Jurnal ini juga mengidentifikasi faktor-faktor pendukung seperti pelatihan, budaya keselamatan, dan kepemimpinan yang suportif sebagai elemen krusial dalam memperkuat hubungan antara kesadaran K3, loyalitas, dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan Putri et al., (2025), meneliti pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta motivasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan melibatkan 120 responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja juga terbukti menjadi variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara K3 dan produktivitas. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan K3 yang optimal dan peningkatan motivasi kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Manajemen disarankan untuk menjadikan K3 dan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, peningkatan motivasi melalui penghargaan, pelatihan, dan kesempatan karier dapat memperkuat dampak K3 terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh W et al., (2024) diperoleh temuan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peran yang sangat penting dalam lingkungan kerja, mencakup pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja, serta pemeliharaan kesehatan fisik dan mental. Mereka menyimpulkan bahwa pengelolaan K3 yang holistik dan komprehensif adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen untuk mengintegrasikan K3 ke dalam strategi bisnis, karena investasi K3 memberikan manfaat jangka panjang seperti penurunan absensi dan peningkatan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penciptaan budaya keselamatan yang kuat dan implementasi K3 yang optimal sangat krusial untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Andhika & Yuniar, (2024) menunjukkan bahwa penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sistem K3 yang konsisten dan terintegrasi terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, yang secara langsung mendukung produktivitas. Peneliti menyarankan kepada manajemen (khususnya bagian QHSE) untuk terus meningkatkan sistem K3 guna memberikan rasa aman yang mendorong peningkatan kinerja karyawan, karena keselamatan dan kesehatan telah menjadi kebutuhan yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja. Namun, peneliti juga menyarankan studi selanjutnya untuk menguji faktor-faktor lain selain K3 guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penentu kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al., (2023) bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Safinah Samudera Shipping Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan. Motivasi juga terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara K3 dan kinerja. Nilai *R-Square* sebesar 0,684 menunjukkan

bahwa 68,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh K3 dan motivasi kerja. Dengan kata lain, semakin baik penerapan K3, maka semakin tinggi pula motivasi dan kinerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa penerapan K3 tidak hanya melindungi tenaga kerja dari kecelakaan dan penyakit kerja, tetapi juga meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Implikasi praktisnya adalah manajemen perlu menanamkan budaya keselamatan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa K3 merupakan fondasi utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rozaq, (2022), penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh dua dimensi K3 yaitu keselamatan tempat kerja dan budaya aman terhadap retensi dan loyalitas karyawan di sektor manufaktur Gresik. Penelitian kuantitatif ini menggunakan 60 sampel dan menemukan bahwa K3 adalah kebutuhan dasar yang fundamental bagi karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara jelas menunjukkan bahwa keselamatan tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Demikian pula, "budaya aman", yang mencerminkan keyakinan dan praktik bersama dalam organisasi, juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Jurnal ini menyimpulkan bahwa ketika organisasi berhasil menjamin keselamatan dan menanamkan budaya aman, karyawan akan merasa lebih nyaman, dihargai, dan pada akhirnya menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi kepada perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Azim, (2020) dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Loyalitas dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan” yang mendukung pentingnya K3 dalam peningkatan kinerja dan loyalitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel loyalitas dan pengalaman kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa dengan meningkatnya perlindungan terhadap keselamatan kerja, pegawai cenderung merasa lebih dihargai dan aman dalam bekerja, sehingga menumbuhkan rasa loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas ini selanjutnya menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai karena menciptakan semangat dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan penerapan K3 sebesar 1% dapat meningkatkan kinerja pegawai hingga 28,5%. Hal ini membuktikan bahwa K3 tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik, tetapi juga pada aspek psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja. Kesimpulannya, K3 yang diterapkan dengan baik dapat menciptakan hubungan timbal balik antara loyalitas dan kinerja, sehingga organisasi mampu mencapai efektivitas kerja yang optimal.

Secara keseluruhan, temuan dari berbagai jurnal ini secara konsisten menegaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukan hanya kewajiban hukum atau perlindungan fisik semata, tetapi merupakan fondasi utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Penerapan K3 yang

optimal dan komprehensif terbukti secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja, produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, menjadikannya faktor krusial bagi keberlanjutan dan keunggulan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memainkan peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Penerapan K3 yang efektif terbukti secara signifikan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga meningkatkan rasa nyaman, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penerapan K3 juga berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja melalui pengurangan angka kecelakaan serta peningkatan komitmen terhadap organisasi.

Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa K3 tidak hanya berperan dalam melindungi karyawan secara fisik, tetapi juga memiliki pengaruh psikologis yang mendorong terbentuknya loyalitas dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Dengan demikian, K3 berfungsi sebagai variabel strategis yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memandang K3 sebagai investasi jangka panjang dalam pengelolaan sumber daya manusia. Implementasi K3 yang komprehensif dan berkelanjutan tidak hanya mengurangi risiko kerja, tetapi juga memperkuat kepuasan, loyalitas, dan kinerja karyawan yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika, G., & Yuniar, E. (2024). Pengaruh Penerapan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontraktor PT Star Plus. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(Mei), 83–88.
- Arifin, Herminaj, 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(1), 806–814.
- Aruan, T. A., Aviantara, I. G. N. A., & Sucipta, I. N. (2020). Implementation of Occupational safety and Health on Employee Performance (Case Study: PT. Bali Maya Permai Food Canning Industry). *Jurnal Beta*, 8(2).
- Basuni, H., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 65–72.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jrmb.v5i1.6588>

- Berlian, R. S., Fatimah, & Candra, M. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reska Multi Usaha (KAI Services). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 62–68.
- Farid, S., Hadiwijaya, D., & Susilo, P. (2024). *The Influence of Occupational Safety and Health , Competence , and Perceived Organizational Support On The Performance of Production Employees*. 5(5), 996–1004.
- Firman, A. (2018). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 5(3), 365–376.
- Hasibuan, N., & Khalisha, F. (2025). Pengaruh Kesadaran K3 terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Organisasi. *JIKES : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 3(2), 319–326. <https://doi.org/10.71456/jik.v3i2.1282>
- Jefrey, S. R., Marbun, S. N. B., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Serta Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk di Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 11, 18–30.
- Putri, N. S., Idris, M., & Asiati, D. I. (2021). Peran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Motivasi terhadap Produktivitas melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Motivasi*, 10(1), 23–30.
- Rifqi, M., Fajarianto, O., & Thamrin, H. (2023). *Recommendations for Occupational Safety and Health (K3) as a Means in Increasing Employee Performance Productivity*. 4(1), 52–56.
- Rozaq, K. (2022). *Pengaruh Keselamatan Tempat Kerja dan Budaya Aman terhadap Retensi Karyawan dan Loyalitas Karyawan*. 1.
- S, L. A. H., Danial, R. D. M., & Z, F. M. (2024). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Survei pada PT . Bank Sinarmas Kota Sukabumi. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(11), 4505–4515.
- Saragih, I. N., & Azim, F. (2020). Kesehatan dan Keselamatan Kerja Loyalitas Pengalaman Kerja Kinerja Pegawai (Y). *Tijarah*, 1(19), 101–108.
- W, H. D. K., Zahiraa, T., M, T. D. T., Oktavina, D., Keselamatan, T., Kesehatan, D., Perkapalan, P., & Surabaya, N. (2024). Pengaruh Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/innovation.v2i2.2848>
- Wibowo, A. E., Rais, S., & Linawati. (2025). Peran Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 5(2), 1537–1548.