



Dian Tri Febriana¹
 Adhitya Chandra
 Setyawan²
 Nasrudin³

PENGARUH K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan systematic literature review (SLR) guna mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis hasil penelitian terkait pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan systematic literature review (SLR) untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan mengintegrasikan temuan dari berbagai sumber akademik. Pencarian literatur dilakukan di basis data seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar, dengan kriteria inklusi artikel yang dipublikasikan dalam jurnal terindeks antara 2015–2025. Data yang diperoleh dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi K3 dan kinerja karyawan, serta mengungkap kesenjangan dalam literatur yang dapat dijadikan peluang untuk penelitian lebih lanjut. Hasil karya ini bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung kinerja karyawan, dengan dampak positif pada produktivitas dan kesehatan mental. Namun, pengaruh K3 terhadap kinerja tidak selalu signifikan, karena faktor lain seperti keterampilan teknis, motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan juga berperan penting. Implementasi K3 yang hanya bersifat formalitas tanpa penerapan nyata dapat mengurangi manfaatnya bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan penerapan K3 yang terintegrasi dan menyeluruh untuk memaksimalkan dampaknya pada keberhasilan organisasi.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to conduct a systematic literature review (SLR) to identify, analyze, and synthesize research results related to the influence of occupational safety and health (OHS) on employee performance. This study uses a systematic literature review (SLR) approach to analyze the influence of occupational safety and health (OHS) on employee performance by integrating findings from various academic sources. Literature searches were conducted in databases such as Scopus, Web of Science, and Google Scholar, with inclusion criteria of articles published in indexed journals between 2015–2025. The data obtained were analyzed thematically to identify factors that influence OHS and employee performance, as well as to reveal gaps in the literature that can be used as opportunities for further research. The results of this work are that occupational safety and health (OHS) are important elements in creating a safe work environment and supporting employee performance, with a positive impact on productivity and mental health. However, the influence of OHS on performance is not always significant, because other factors such as technical skills, motivation, organizational culture, and leadership style also play an important role. OHS implementation that is only a formality without real application can reduce its benefits for employees. Therefore, companies need to ensure integrated and comprehensive implementation of K3 to maximize its impact on organizational success.

Keywords: Occupational Safety and Health (K3), Employee Performance, Work Productivity

^{1,2}Mahasiswa program pascasarjana S2 Kesehatan Masyarakat Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang

³ Dosen program pascasarjana S2 Kesehatan Masyarakat Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang
 diantrifebriana@pps.unipdu.ac.id, adhityachandrasetyawan@pps.unipdu.ac.id,
 nasrudinbinsholeh@gmail.com

PENDAHULUAN

Tantangan zaman yang semakin modern membawa perubahan besar dalam dunia kerja dan perusahaan, terutama dalam menghadapi kemajuan teknologi dan globalisasi (Witjaksana et al., 2024). Perusahaan kini harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital yang pesat (Fajriyani et al., 2023), seperti otomatisasi dan kecerdasan buatan (AI), yang mengubah cara kerja dan tuntutan terhadap keterampilan karyawan. Selain itu, meningkatnya kesadaran terhadap keberagaman dan inklusivitas (Claudia & Rahman, 2024). Karyawan sekarang diharapkan memiliki keterampilan yang lebih kompleks, seperti kreativitas, keterampilan analitis, serta kemampuan untuk bekerja secara fleksibel dan mandiri dalam lingkungan yang semakin dinamis (Firdaus & Kuswinarno, 2024; Fonna, 2019; Romy et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan implementasi K3 yang lebih efektif dan holistik di tengah perubahan-perubahan tersebut, agar dapat mempertahankan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

K3 yang efektif dapat mencegah gangguan kesehatan, mengurangi absensi, dan meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, K3 yang terintegrasi dengan baik juga menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan moral karyawan, dan memperkuat reputasi perusahaan di mata pelanggan dan masyarakat. Di Indonesia, dengan tingkat kecelakaan kerja yang masih tinggi, implementasi K3 yang tepat menjadi keharusan untuk mendukung keberlanjutan perusahaan (Bhastary & Suwardi, 2018).

Urgensi kinerja karyawan sangat penting karena kinerja yang optimal langsung mempengaruhi keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan (Adhari, 2021; Shaleh & Firman, 2018). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas output yang dihasilkan, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga berkontribusi pada terciptanya inovasi, dan kepuasan pelanggan. Perusahaan perlu memastikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan yang kondusif, serta pengembangan keterampilan karyawan, diperhatikan dengan baik. Kinerja yang optimal juga mencerminkan tingkat komitmen, yang pada gilirannya akan memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan, menghasilkan stabilitas jangka panjang.

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji ini, hasil yang ditemukan masih bervariasi. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan signifikan, sementara yang lain tidak menemukan pengaruh yang jelas. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh variasi sektor industri, metode penelitian, atau faktor kontekstual seperti budaya organisasi dan regulasi setempat. Selain itu, kajian yang mengintegrasikan temuan dari berbagai studi untuk memahami dinamika dan faktor moderasi hubungan antara K3 dan kinerja karyawan masih terbatas.

Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan temuan dari berbagai penelitian tentang pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya mengevaluasi hubungan langsung antara K3 dan kinerja karyawan, tetapi juga mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang dapat memoderasi hubungan tersebut, seperti jenis pekerjaan, sektor industri, dan pendekatan implementasi K3. Dengan demikian, penelitian ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif dan holistik dibandingkan studi-studi sebelumnya.

Penelitian ini relevan dalam konteks peningkatan kualitas lingkungan kerja dan produktivitas karyawan di berbagai sektor. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas K3, penelitian ini dapat memberikan panduan praktis dalam mengimplementasikan kebijakan K3. Selain itu, penelitian ini memiliki signifikansi akademis karena mengisi kesenjangan dalam literatur dan menawarkan kerangka kerja yang dapat digunakan untuk penelitian lanjutan. Karya bertujuan untuk melakukan SLR guna mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis hasil penelitian terkait.

METODE

Pendekatan SLR untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis hasil (Bettany-Saltikov & McSherry, 2024; Xiao & Watson, 2019). SLR dipilih karena pendekatan ini mendeskripsikan peneliti untuk menyusun pemahaman komprehensif tentang topik yang diteliti dengan mengintegrasikan temuan dari berbagai sumber. Proses penelitian dimulai dengan

penentuan pertanyaan penelitian yang spesifik, yaitu bagaimana K3 memengaruhi kinerja karyawan serta faktor-faktor yang memoderasi hubungan tersebut.

Langkah awal dalam SLR adalah melakukan pencarian literatur secara sistematis di basis data akademik, seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar. Kata kunci seperti "Keselamatan Kerja," "Kesehatan Kerja," "Kinerja Karyawan," dan "Occupational Health and Safety" digunakan untuk menjangkau artikel yang relevan. Peneliti menetapkan kriteria inklusi, yaitu artikel yang dipublikasikan dalam jurnal terindeks, menggunakan metode kuantitatif atau kualitatif, dan diterbitkan dalam rentang waktu 2015–2025. Kriteria eksklusi meliputi artikel non-peer-reviewed, laporan non-akademik, dan publikasi dalam bahasa selain Inggris atau Indonesia sejumlah 16.000 artikel. Artikel yang memenuhi kriteria kemudian diseleksi lebih lanjut berdasarkan relevansi abstrak, isi penuh, dan metodologi dengan jumlah 20 artikel.

Selanjutnya, data dari artikel yang dipilih dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Informasi seperti tujuan penelitian, metode, temuan utama, serta kesimpulan diidentifikasi dan dikategorikan. Hasil analisis tematik digunakan untuk mengelompokkan implementasi K3. Penelitian ini juga mengeksplorasi perbedaan hasil antar penelitian, serta menyoroti kesenjangan dalam literatur yang dapat menjadi peluang untuk penelitian lebih lanjut. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pandangan holistik dan berbasis bukti mengenai pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu

Nomor	Penulis	Hasil
1.	(Anah, 2024)	Keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja, baik secara individu maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumdam Tirta Kencana Jombang.
2.	(A. R. Melati et al., 2024)	Lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali.
3.	(Satrio et al., 2024)	Keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara bersama-sama maupun terpisah.
4.	(Abdillah et al., 2024)	Keselamatan kerja dan kenyamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kesehatan lingkungan kerja tidak signifikan
5.	(Alfandi & Harmen, 2024)	K3, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Palmanco Inti Sawit Medan.
6.	(Putri, 2023)	Keselamatan, kesehatan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Romadan & Priadi, 2024)	Keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Yasmina Pilar Utama, Jakarta Selatan.
8.	(Oktarini, 2024)	Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Maja Agung Elektrindo Tangerang.
9.	(Lutfiah & Dwimahendrawan, 2024)	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di CV. General Teknik Steel.
10.	(Agustin & Santoso, 2024)	Disiplin kerja dan penerapan K3 secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

		karyawan di PT Multi Makmur Indah Industri.
11.	(Sylvana, 2024)	lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Blitar.
12.	(Kirono & WAHYUNINGSIH, 2024)	lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
13.	(Purba & Tinambunan, 2024)	keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa.
14.	(Mahmudah & Sutarwati, 2024)	keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 54,8%.
15.	(Putraa & Indahsarib, 2024)	keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontraktor PT Star Plus.
16.	(Aropah, 2024)	lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
17.	(Sulistiyobudi & Hapit, 2024)	keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja awak kapal di Kapal MV. Edwine Oldendorff, dengan pengaruh lebih tinggi ketika keduanya diterapkan secara bersamaan.
18.	(Azrullah, 2024)	keselamatan kerja berpengaruh tidak signifikan
19.	(B. A. Melati et al., 2023)	keselamatan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
20.	(Setiyaningrum et al., 2024)	lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bagian penting dari strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Sarbiah, 2023; Suparwo et al., 2019). K3 tidak hanya menjaga keselamatan fisik karyawan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kolektif dalam organisasi. Berikut adalah analisis pengaruh besar K3 terhadap kinerja karyawan berdasarkan.

1. Lingkungan Kerja yang Aman Meningkatkan Produktivitas

Lingkungan kerja yang aman dan sehat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan (Hustia, 2020; Vahera & Onsardi, 2021), sehingga mereka dapat bekerja tanpa gangguan fisik maupun mental. Maulidya (2021) menyatakan bahwa area kerja yang bebas dari risiko kecelakaan meningkatkan fokus kerja, sehingga produktivitas karyawan meningkat (Maulidia, 2022). Suasana kerja yang kondusif juga mendukung hubungan kerja yang baik antarpekerja, yang secara langsung memengaruhi efektivitas kolaborasi dalam tim.

2. Peralatan Kerja yang Memadai Menjamin Efisiensi

Menurut Candrianto et al. (2020), kelengkapan alat pelindung diri (APD) dan perangkat kerja sesuai standar mendukung efisiensi operasional (Abdillah et al., 2024). Alat kerja yang memenuhi standar keselamatan mempermudah pekerja menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan hasil kerja yang lebih berkualitas.

3. Kedisiplinan Karyawan Sebagai Faktor Pendukung Kinerja

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi prosedur keselamatan mencerminkan tingkat tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan (Dwipayana & SURYA, 2022; Hendrakusuma et al., 2023). Anandita & Alfianto, (2024) menekankan bahwa kedisiplinan dalam menggunakan APD dan mengikuti protokol keselamatan mampu mengurangi risiko kecelakaan kerja (Anandita & Alfianto, 2024). Ketika risiko dapat diminimalkan, karyawan lebih mampu bekerja dengan konsentrasi penuh, yang berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan.

4. Pengawasan Efektif Menjamin Kepatuhan dan Motivasi

Pengawasan yang konsisten memberikan jaminan bahwa standar K3 diterapkan secara menyeluruh di lingkungan kerja (Meidianto et al., 2025; Widodo, 2021). Febriani & Suharnomo, (2018) mengungkapkan bahwa pengawasan yang baik juga menciptakan rasa aman bagi karyawan (Febriani & Suharnomo, 2018). Dengan demikian, karyawan dapat bekerja tanpa rasa khawatir, yang meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

5. Pencegahan Stres Melalui Kesehatan Mental yang Terjaga

Lingkungan kerja yang tidak aman dapat memicu stres dan kecemasan, yang akhirnya menurunkan kinerja karyawan (Budiasa, 2021; Qoyyimah et al., 2020). Dengan penerapan K3 yang optimal, stres akibat risiko kecelakaan atau lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat diminimalkan (Cantika & Sofyan, 2024). Wibowo & Widiyanto (2019) menegaskan bahwa suasana kerja yang aman berperan dalam menjaga kesehatan mental karyawan, yang penting untuk memastikan produktivitas mereka tetap tinggi (Wibowo & Widiyanto, 2019).

6. Penurunan Absensi dan Turnover Karyawan

Karyawan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Hal ini berdampak pada pengurangan turnover (Fitriana et al., 2023; Mawardi et al., 2024; Rahadi, 2021; Sarbiah, 2023).

7. Kinerja Kolektif yang Optimal

Implementasi K3 yang baik tidak hanya memengaruhi individu tetapi juga kinerja tim secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik di antara karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan capaian organisasi secara keseluruhan (Budisafitri et al., 2025).

Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa K3 berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Implementasi K3 yang baik menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan produktivitas, menjaga kesehatan mental, dan meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan investasi dalam K3 sebagai strategi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Dengan memastikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, perusahaan juga memperkuat fondasi keberlanjutan dan daya saing mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian (Abdillah et al., 2024; Agustin & Santoso, 2024; Alfandi & Harmen, 2024; Anah, 2024; Aropah, 2024; Kirono & WAHYUNINGSIH, 2024; Lutfiah & Dwimahendrawan, 2024; Mahmudah & Sutarwati, 2024; A. R. Melati et al., 2024; Oktarini, 2024; Purba & Tinambunan, 2024; Putraa & Indahsarib, 2024; Putri, 2023; Romadan & Priadi, 2024; Sulistyobudi & Hapit, 2024; Sylvana, 2024).

Walaupun ditemukan beberapa penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam beberapa kasus, seperti yang ditunjukkan oleh studi tertentu, lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja juga tidak memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja individu. Implementasi K3 yang hanya formalitas tanpa integrasi nyata dalam operasional perusahaan sering kali membuat manfaatnya kurang terasa oleh karyawan, sehingga tidak tercermin dalam peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, meskipun penting secara normatif, pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan perlu ditinjau lebih dalam dengan mempertimbangkan konteks dan variabel lain yang relevan. Seperti penelitian oleh (Azrullah, 2024; B. A. Melati et al., 2023; Setyaningrum et al., 2024)

SIMPULAN

Implementasi K3 yang baik terbukti memberikan dampak positif, seperti meningkatkan produktivitas, menjaga kesehatan mental, meminimalkan risiko kecelakaan, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Namun, hasil beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan tidak selalu signifikan. Dalam beberapa kasus, faktor-faktor seperti keterampilan teknis, motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan justru lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Selain itu, jika implementasi K3 hanya bersifat formalitas tanpa penerapan nyata, manfaatnya cenderung tidak dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa penerapan K3 dilakukan secara terintegrasi dan menyeluruh. Dengan demikian, meskipun K3 penting secara normatif, pengaruhnya terhadap kinerja harus dievaluasi dalam konteks spesifik untuk memaksimalkan manfaatnya terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Oktavia, V., Subagyo, H., & Febriana, E. A. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kenyamanan Kerja, dan Kesehatan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1480–1491.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Agustin, E. F., & Santoso, A. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penerapan (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Makmur Indah Industri Kota Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(4), 332–344.
- Alfandi, R., & Harmen, H. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Job Satisfaction, Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pt Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(4).
- Anah, L. (2024). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perumdam Tirta Kencana Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 305–316.
- Anandita, A. W., & Alfianto, E. A. (2024). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Gaji Terhadap Motivasi Kerja: Studi pada Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pasuruan. *Economic Reviews Journal*, 3(4), 1604–1613.
- Aropah, M. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tedmond indonesia. Universitas Sumatera Selatam.
- Azrullah, M. M. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan UD. Porong Jaya Bangil). *Transparan*, 16(1).
- Bettany-Saltikov, J., & McSherry, R. (2024). *How to Do a Systematic Literature Review in Nursing: A Step-by-Step Guide*, 3/E.
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Budisafitri, D. B., Al Iyad, E. A., Audica, N. H., & Nugraha, I. (2025). Kesadaran K3 Sebagai Indikator Perusahaan yang Bertanggung Jawab. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 1160–1166.
- Cantika, D. A., & Sofyan, M. (2024). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Studi kasus Pada PT Mega Cipta Bangsa. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 4(3), 237–246.
- Claudia, M., & Rahman, S. F. (2024). Strategi Pendekatan Proses Interpersonal dalam Manajemen Perubahan Organisasi untuk Mendukung Kesejahteraan Generasi-Z di Tempat Kerja. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 388–398.
- Dwipayana, I., & SURYA, M. G. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sunsri House of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013.
- Febriani, D. S. H., & Suharnomo, S. (2018). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 43–54.
- Firdaus, M. A., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Fitriana, S., Hasanah, A. S., & Aliyudin, R. S. (2023). Motivasi dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 59–67.

- Fonna, N. (2019). Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang. Guepedia.
- Hendrakusuma, B., Hadiyati, E., & Nuryasinta, L. (2023). Beban Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan. *SKETSA BISNIS*, 10(2), 185–197.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kirono, C. S., & WAHYUNINGSIH, S. R. I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samick Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 769–786.
- Lutfiah, A., & Dwimahendrawan, A. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. General Teknik Steel. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 9(2), 248–257.
- Mahmudah, S. R., & Sutarwati, S. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Airside PT Angkasa Pura II Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara Bandung. *Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, 1(2), 156–169.
- Maulidia, W. (2022). Dampak Adanya Punishment Terhadap Produktivitas Dan Kedisiplin Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 2.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849–859.
- Meidianto, M. R., Pasaribu, N. M., & Ismail, Z. A. Z. (2025). Implementasi Standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Dalam Rangka Perlindungan Pekerja Di Industri Konstruksi. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 2(1), 92–102.
- Melati, A. R., Ramly, M., & Mahmud, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sulawesi Resources Morowali. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 21(1), 38–48.
- Melati, B. A., Siagian, J., & Anggraini, N. (2023). The Influence Of Occupational Health Safety (K3) And Work Environment On Employee Performance At PT. Tri Kemasindo Lestari Cakung East Jakarta. *Fundamental Management Journal*, 8(1), 69–89.
- Oktarini, R. (2024). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maja Agung Elektrindo Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2249–2260.
- Purba, R. F., & Tinambunan, A. P. (2024). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Prima Baja Bahana Raya Tanjung Morawa. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 43–52.
- Putraa, G. A., & Indahsarib, E. Y. (2024). Pengaruh Penerapan Sistem Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontraktor Pt Star Plus. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(1), 83–88.
- Putri, M. I. A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahari internasional Mandiri Medan. *Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara*.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Rahadi, D. R. (2021). Strategi organisasi penanganan turnover melalui pemberdayaan karyawan. *Solusi*, 19(1).
- Romadan, D., & Priadi, A. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yasmina Pilar Utama Unit Kerja Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo Jakarta Pusat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1994–2005.
- Romy, E., Se, B. A., & Ardansyah, M. (2022). *Teori dan perilaku Organisasi*. umsu press.
- Sarbiah, A. (2023). Penerapan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan. *Health Information: Jurnal Penelitian*, e1210–e1210.
- Satrio, O. F., Nursaidah, N., & Fatimah, F. (2024). Implementasi Sistem Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengolahan Getah Pinus Di Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Garahan. *Jurnal Ekonomi, Akutansi Dan*

- Organisasi, 2(1), 26–36.
- Setiyaningrum, A., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Purwidiyanti, W. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 18(1).
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sulistiyobudi, A., & Hapit, M. (2024). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Kru Kapal MV. Edwine Oldendroff 2020. *Jurnal Pendidikan Manajemen Transportasi*, 4(1), 16–35.
- Suparwo, A., Suhendi, H., & Shobary, M. N. (2019). Pengelolaan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada UMKM Bandung Indo Garmen. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 10–20.
- Sylvana, O. (2024). Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(4), 426–435.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58–67.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tomâ€™s Silver Yogyakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23–37.
- Widodo, I. D. S. (2021). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Sibuku.
- Witjaksana, B., Purwanti, A., Fathoni, T., & Dewi, D. D. (2024). Increasiation Economic Management Literacy For The Community Through The Independent Entrepreneurship Program. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(4), 6207–6215.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112.