



PENGARUH BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR (BAM) BENGKULU TENGAH

Chandrainy Puri¹

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tri Mandiri Sakti Bengkulu

Email Korespondensi: chandrainypuri20@gmail.com

ABSTRAK

Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berperan penting dalam melindungi tenaga kerja, menjaga kelancaran produksi, serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Penerapan budaya K3 yang baik dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan meningkatkan motivasi karyawan. Namun, di PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM) Bengkulu Tengah masih ditemukan pelanggaran prosedur keselamatan, rendahnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), dan terjadinya kecelakaan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya K3 terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM) Bengkulu Tengah. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi berjumlah 120 karyawan bagian produksi, dengan sampel sebanyak 55 orang yang diambil menggunakan teknik *cluster sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson serta regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara budaya K3 dan kinerja karyawan ($r = 0,744$; $p < 0,001$). Persamaan regresi diperoleh $Y = 6,032 + 0,562X$ dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,553, yang berarti 55,3% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya K3, sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Disimpulkan bahwa budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan penerapan budaya K3 melalui pelatihan, pengawasan, dan penegakan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas dan menekan risiko kecelakaan kerja. Disarankan agar perusahaan terus meningkatkan pelatihan, pengawasan, dan penerapan disiplin K3 secara konsisten guna memperkuat budaya keselamatan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya K3, Kinerja Karyawan, PT. Bukit Angkasa Makmur.

ABSTRACT

The Occupational Safety and Health (OSH) culture plays an important role in protecting workers, maintaining smooth production processes, and improving company productivity. The implementation of a strong OSH culture can minimize the risk of workplace accidents, create a safe working environment, and enhance employee motivation. However, at PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM) Bengkulu Tengah, there are still violations of safety procedures, low use of Personal Protective Equipment (PPE), and workplace accidents that

negatively impact employee performance. This study aims to determine the influence of the OSH culture on employee performance at PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM) Bengkulu Tengah. The research employed a quantitative approach with an explanatory design. The population consisted of 120 production employees, with a sample of 55 respondents selected using the cluster sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Pearson correlation and simple linear regression tests with the assistance of SPSS software.

The results showed a strong and positive relationship between the OSH culture and employee performance ($r = 0.744$; $p < 0.001$). The regression equation obtained was $Y = 6.032 + 0.562X$, with a coefficient of determination (R^2) of 0.553, indicating that 55.3% of the variation in employee performance is influenced by the OSH culture, while the remaining 44.7% is affected by other factors. It can be concluded that the OSH culture has a positive and significant effect on employee performance. Enhancing the implementation of the OSH culture through training, supervision, and consistent enforcement of work discipline can improve productivity and reduce the risk of workplace accidents. It is recommended that the company continue to enhance training, supervision, and consistent enforcement of OSH discipline to strengthen the safety culture and improve employee performance.

Keywords: Occupational Safety and Health (OSH) Culture, Employee Performance, PT. Bukit Angkasa Makmur.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja merupakan sebagai pencapaian kerja, yaitu perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan standar yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui jaminan keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan harapan mereka (Setiawan & Khurosani, 2018).

Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Menurut data *International Labour Organization* (ILO), setiap 15 detik terjadi kecelakaan kerja di seluruh dunia. Setiap tahunnya, lebih dari 250 juta kecelakaan kerja terjadi, dan lebih dari 160 juta pekerja mengalami gangguan kesehatan akibat bahaya di tempat kerja. Selain itu, sekitar 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan (Desta & Lendrawati, 2023).

Kecelakaan kerja terjadi akibat dua faktor utama, yaitu kesalahan manusia dan kondisi yang tidak aman. Kesalahan manusia terjadi ketika pekerja tidak mematuhi prosedur keselamatan, sementara kondisi yang tidak aman meliputi lingkungan kerja yang berbahaya, seperti peralatan yang rusak atau pencahayaan yang kurang. Kedua faktor ini saling berhubungan dan dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja (Hartono *et al.*, 2023).

Tindakan tidak aman (*unsafe action*) merupakan perilaku yang berisiko membahayakan diri sendiri maupun orang lain serta berpotensi menyebabkan kecelakaan. Tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), tidak mengikuti prosedur kerja, melanggar peraturan keselamatan, dan bekerja dengan kurang hati-hati. Diperkirakan dari setiap 300 tindakan tidak aman, satu di antaranya dapat mengakibatkan kecelakaan yang berujung pada hilangnya hari kerja (Yusril *et al.*, 2021).

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dan diperkuat oleh PP No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen K3

(SMK3). Perusahaan wajib menerapkan SMK3, terutama yang memiliki 100 pekerja atau lebih atau potensi bahaya tinggi. Risiko kerja seperti kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) harus diantisipasi dengan memahami bahaya dan risiko K3 serta cara pengendaliannya. Bahaya K3 meliputi kondisi berbahaya dari manusia, mesin, material, atau lingkungan yang dapat menimbulkan cedera atau penyakit. Untuk perlindungan, perusahaan wajib menyediakan dan mewajibkan penggunaan APD serta menetapkan prosedur pengendalian risiko yang harus dipatuhi seluruh karyawan (Sawangan *et al.*, 2021).

Budaya merupakan nilai, norma, sikap, dan kebiasaan yang terbentuk dan diterapkan dalam suatu lingkungan, termasuk dunia kerja. Dalam perusahaan, budaya menjadi landasan yang mempengaruhi perilaku dan cara kerja individu maupun kelompok. K3 merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Upaya ini bertujuan melindungi pekerja dari kecelakaan serta risiko kesehatan. Selain itu, penerapan K3 yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena pekerja yang merasa aman dan sehat akan lebih termotivasi, fokus, dan tidak terganggu oleh isu-isu keselamatan atau kesehatan (Asrianti *et al.*, 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pencapaian ini dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta tetap berpegang pada norma moral dan etika (Afandi, 2016). Menurut Lilyana *et al.* (2021), kinerja merupakan hasil kerja dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu. Kinerja yang baik penting untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Namun, kinerja yang kurang optimal sering disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab, ketidakkonsistenan dalam menyelesaikan tugas, seringnya absen tanpa izin, dan kurangnya kerja sama tim, yang dapat menghambat operasional perusahaan.

Budaya K3 berperan penting dalam membentuk perilaku positif karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap karyawan perlu memahami dan menerapkan budaya ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mendukung keselamatan, tetapi juga memotivasi karyawan dalam menghadapi tantangan kerja. Budaya K3 yang kuat membangun komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap keselamatan, yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan (Asnita, 2024).

Perusahaan berperan penting dalam membentuk budaya K3 dengan menerapkan sistem manajemen sesuai regulasi dan mendorong perubahan budaya kerja yang aman dan positif. Integrasi K3 secara menyeluruh membantu mengendalikan risiko dan mencegah kecelakaan kerja melalui pendekatan preventif dan proaktif. Budaya K3 yang efektif membutuhkan dukungan semua pihak dan menjunjung hak atas lingkungan kerja yang aman. Dalam Budaya K3 yang kuat, pekerja merasa bebas menyampaikan kekhawatiran terkait risiko di tempat kerja (ILO, 2022).

Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terlindungi memerlukan perencanaan yang matang, komitmen kuat, serta kesadaran dan tanggung jawab bersama. Budaya K3 pada dasarnya bergantung pada program yang efektif. Jenis program yang diterapkan dalam suatu lembaga serta cara pelaksanaannya akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh risiko yang dihadapi oleh perusahaan dan kinerja karyawan. Agar Budaya K3 benar-benar efektif, program ini harus sepenuhnya terintegrasi dalam perencanaan dan pengelolaan operasional, bukan dianggap sebagai aspek yang terpisah (Rimporok *et al.*, 2016).

PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM) merupakan suatu industri yang bergerak pada bidang pengolahan karet alam menjadi karet remah (bale). Perusahaan ini mempunyai karyawan yang berjumlah 203 orang, yang tentu saja memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan dapat mengalami kecelakaan kerja. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan tidak hanya berfokus pada kualitas produksi, tetapi juga pada penerapan budaya K3.

Penerapan budaya K3 menjadi aspek penting dalam menjaga keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada tanggal 04 Maret 2025 dengan pihak HSE (*Health Safety Environment*) dan salah satu karyawan, serta didukung oleh survei terhadap 15 responden, perusahaan ini memiliki beberapa bagian ruang/unit yaitu bagian Produksi Bahan Baku (karet mentah), bagian *Catter* (pemotongan karet), bagian *Blending* (penggilingan karet basa), bagian Mekanik, bagian Penurunan Karet dari kamar jemur, dan bagian *Drying/Dryer* (pemasakan karet kering).

Ditemukan beberapa kendala yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu masalah utama yang teridentifikasi adalah masih rendahnya perhatian terhadap aspek keselamatan kerja. Banyak karyawan belum sepenuhnya mematuhi prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tercatat sekitar 7 hingga 8 karyawan melanggar aturan dengan tidak menggunakan APD seperti helm, sarung tangan, sepatu *safety*, atau masker. Beberapa alasan utama pelanggaran ini adalah rasa malas, ketidaknyamanan saat mengenakan APD, serta anggapan bahwa alat pelindung tidak terlalu penting selama mereka merasa pekerjaan dapat dilakukan dengan aman.

Dari aspek kualitas, beberapa karyawan menunjukkan hasil kerja yang belum maksimal karena tidak mematuhi standar keselamatan, yang berpotensi menurunkan mutu pekerjaan. Dari segi kuantitas, target kerja sebagian karyawan juga belum tercapai secara optimal karena adanya hambatan seperti keterlambatan dan waktu kerja yang terbuang akibat ketidakhadiran atau pelanggaran prosedur. Dari sisi keandalan, masih terdapat ketidakkonsistenan dalam menjalankan tugas sesuai SOP, yang mengindikasikan kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab. Dalam aspek kehadiran, ditemukan beberapa karyawan yang sering datang terlambat atau tidak hadir tanpa alasan yang jelas, yang turut memengaruhi produktivitas tim. Sementara itu, dalam kemampuan bekerja sama, sebagian karyawan menunjukkan kurangnya komunikasi dan koordinasi dalam tim, yang dapat menghambat kelancaran proses kerja secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, kinerja sebagian karyawan dapat dikategorikan kurang baik, terutama karena masih lemahnya kesadaran terhadap keselamatan kerja dan rendahnya kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Hal ini menjadi perhatian penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi dan perbaikan guna meningkatkan kinerja dan keselamatan kerja di lingkungan perusahaan.

Selain itu dari data yang diperoleh pada bulan Maret 2025 di PT. BAM itu pernah terjadi kecelakaan kerja berat dimana kaki karyawan tersebut tidak sengaja terkena bagian mesin penggilingan karet basa (*Blending*) saat menjalankan pekerjaannya karena tidak mematuhi aturan prosedur pengoperasian yang aman dan tidak menggunakan APD.

Kinerja karyawan di PT. BAM saat ini belum optimal dan masih tergolong buruk karena banyak karyawan yang masih melanggar prosedur dan standar keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pemahaman yang memadai mengenai prosedur keselamatan, sehingga karyawan kesulitan menjalankan tugas sesuai standar. Selain itu, kurangnya kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap aturan juga membuat pelanggaran sering terjadi. Kondisi ini tidak hanya menurunkan disiplin dan produktivitas, tetapi juga meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Oleh karena itu, meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan kepatuhan karyawan terhadap keselamatan kerja. Dengan membangun budaya K3 yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih aman, disiplin, dan produktif, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan secara lebih efektif.

Berdasarkan data tersebut penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai budaya K3 dan kinerja karyawan pada PT. BAM Bengkulu Tengah ke dalam penelitian yang

berjudul “Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BAM Bengkulu Tengah”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey atau pengamatan langsung pada lokasi penelitian dan desain penelitian ini adalah Desain *Eksplanatori*. Populasi penelitian ini karyawan pada stasiun produksi PT.BAM yang berjumlah 120 dengan jumlah sampel 55. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *cluster*. Pengumpulan data primer dan data sekunder. Teknik analisa univariat dan analisa bivariat dalam penelitian yang menggunakan metode korelasi pearson.

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Tabel 1 Budaya K3

Variabel	N	Mean	Sd	Min	Max	SE	95% CI
Budaya K3	55	59.25	3.025	53	66	0.40	58.44-60,07

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, Berdasarkan hasil analisis univariat terhadap variabel Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada 55 responden, diperoleh nilai mean sebesar 59,25 dengan standar deviasi 3,03, nilai minimum 53, dan maksimum 66, serta rentang kepercayaan 95% (58,44–60,07). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat penerapan budaya K3 pada karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM) Bengkulu Tengah berada dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah menerapkan perilaku kerja yang aman, disiplin, dan sesuai dengan prosedur keselamatan kerja yang berlaku di perusahaan. Nilai standar deviasi yang relatif rendah menggambarkan bahwa tingkat penerapan budaya K3 antar karyawan relatif seragam, atau dengan kata lain tidak terdapat perbedaan yang terlalu mencolok dalam persepsi dan penerapan prinsip-prinsip K3 di lingkungan kerja.

Tabel 2 Kinerja Karyawan

Variabel	N	Mean	Sd	Min	Max	SE	95% CI
Kinerja Karyawan	55	39.30	2.28	34	45	0.30	38.69-39,93

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2, hasil analisis univariat terhadap variabel Kinerja Karyawan pada 55 responden, diperoleh nilai mean sebesar 39,30, standar deviasi 2,28, dengan nilai minimum 34 dan maksimum 45, serta *standard error* sebesar 0,30. Interval kepercayaan 95% berada pada rentang 38,69–39,93, yang menunjukkan bahwa secara umum tingkat kinerja karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM) Bengkulu Tengah berada dalam kategori baik. Nilai mean sebesar 39,30 menggambarkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori “setuju” terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sesuai target, serta kualitas hasil kerja.

Analisa Bivariat

Tabel 3 Uji Korelasi Pearson

		Correlations	
		Budaya_K3	Kinerja_Karyawan
Budaya_K3	Pearson Correlation	1	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi Pearson pada Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) antara Budaya K3 dan Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,744 dengan nilai p -value = 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik antara budaya K3 dan kinerja karyawan. Tanda positif pada nilai koefisien korelasi ($r = 0,744$) menunjukkan bahwa hubungan keduanya bersifat searah (positif), artinya semakin baik penerapan budaya K3, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.032	4.111		1.467	.148
Budaya K3	.562	.069	.744	8.105	.000

Berdasarkan tabel 4 hasil uji analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat apakah satu faktor tertentu berpengaruh secara nyata terhadap hasil atau perilaku tertentu. Nilai konstanta sebesar 6,032 menunjukkan bahwa jika tidak ada penerapan budaya K3 sama sekali, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 6,032.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.545	1.54068

a. Predictors: (Constant), Budaya K3

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2), diperoleh nilai R sebesar 0,744 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,553 berarti bahwa

55,3% variasi atau perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh penerapan budaya K3, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM), dengan kontribusi sebesar 55% terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya K3 di perusahaan telah berjalan cukup baik dan mulai terinternalisasi pada sebagian besar karyawan, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Budaya K3 di BAM tidak hanya mencakup penerapan prosedur keselamatan dan SOP, tetapi juga menyangkut nilai, kesadaran, dan sikap yang dibangun melalui komitmen manajemen dan keterlibatan aktif karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HSE Officer, Komitmen manajemen bahwa PT. Bukit Angkasa Makmur melaksanakan dan memenuhi UUD untuk melakukan SMK3-nya dokumen tertulis, dokumen kebijakan dan bentuk komitmen manajemen dalam K3 dituangkan dalam kebijakan direktur atau pimpinan bahwa PT punya kebijakan tertulis tentang pelaksanaan K3 di perusahaan ada pengawas dan disediakannya mandor manajemen juga menyediakan pelatihan APD perusahaan juga menyediakan pelatihan K3 komitmen itu tertulis tidak pak ada dokumen tertulis atau tidak, kalau dokumen tertulis yang di tandai tangani oleh direktur itu ada terkait pelaksanaan K3 kalau Pelatihan tentang K3 ada tidak pak, ada tiga bulan sekali karyawan sudah ada tim. Ada tidak sosialisasi atau pelatihan kepada pekerja untuk k3 ada kapan dilakukannya pak, audit K3 ada 1 tahun sekali yang mengaudit badan standardisasi dibawah kementerian perindustrian, dan ketika ada kecelakaan kerja mekanisme apa yang dilakukan seperti apa pak ada bidangnya dan ad tim penyelamat tertentu, kalau sanksi dsni masih kurang paling cuma di tegur oleh direktur 1 sampai 3 kali dan tidak ada sanksi yang ketat dan masih banyak yang kurang dalam penggunaan APD nya, penutup telinganya.

Pihak manajemen BAM menunjukkan komitmen tinggi dalam penerapan budaya K3 dengan menyediakan APD lengkap bagi seluruh karyawan, seperti helm, sarung tangan, sepatu safety, masker, dan pelindung telinga, yang diperiksa dan diganti secara berkala. Selain itu, perusahaan secara rutin mengadakan pelatihan K3 dan sosialisasi prosedur keselamatan, terutama bagi karyawan baru dan mereka yang bekerja di bagian berisiko tinggi seperti *Blending*, *Catter*, dan *Drying/Dryer*. Dalam pelatihan ini, karyawan dibekali pengetahuan mengenai identifikasi potensi bahaya, penggunaan APD, serta penanganan darurat untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja.

Dari sisi sistem pelaporan kecelakaan, BAM telah menerapkan mekanisme pelaporan yang jelas dan mudah diakses, di mana setiap kejadian kecelakaan langsung dilaporkan kepada mandor atau HSE untuk segera dilakukan evaluasi dan perbaikan. Menurut hasil wawancara dengan HSE, perusahaan juga rutin melakukan inspeksi keselamatan dan audit K3 untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur kerja aman sesuai ketentuan UU No. 1 Tahun 1970 dan PP No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3.

Dengan sistem kerja yang terstruktur, komunikasi efektif, serta kesadaran karyawan yang semakin meningkat terhadap keselamatan, budaya K3 di BAM telah mampu mendorong peningkatan kuantitas, kualitas, keandalan, dan kolaborasi antar tim kerja. Namun, masih ditemukan sebagian karyawan dengan tingkat kepatuhan rendah, terutama terkait penggunaan APD dan pelaporan kondisi berbahaya, sehingga perusahaan perlu terus memperkuat edukasi dan pengawasan secara konsisten. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa budaya K3

di BAM telah mulai terinternalisasi dengan baik dan berperan sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individu maupun organisasi.

Penelitian oleh Utami dan Indrawati (2021) menunjukkan bahwa penerapan budaya K3 yang baik berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui keterlibatan manajemen dalam keselamatan, pelatihan K3, komunikasi risiko, dan sistem pelaporan kecelakaan, yang membentuk perilaku kerja produktif dan bertanggung jawab.

Hal ini sejalan dengan Susanto dan Riyadi (2022) yang menemukan bahwa budaya keselamatan yang kuat mampu meningkatkan efisiensi kerja dan menurunkan biaya akibat kecelakaan atau kesalahan operasional.

Dalam konteks PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM), sebuah perusahaan pengolahan karet alam menjadi crumb rubber (SIR 20 & SIR 10) berkapasitas ± 1.000 ton/tahun dengan jaringan pemasaran internasional, penerapan budaya K3 mendorong sistem kerja yang aman, terstruktur, dan efisien. Karyawan produksi yang terbagi ke dalam bagian *Catter*, Blending, Mekanik, Penurunan Karet, dan *Drying/Dryer* dituntut memiliki kemampuan bekerja sama yang tinggi agar alur produksi berjalan lancar.

Dimana budaya K3 mendukung koordinasi ini melalui komunikasi efektif, kesadaran akan keselamatan bersama, dan saling mengingatkan terhadap potensi bahaya, Dampaknya terlihat pada peningkatan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kolaborasi tim kerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus, konsisten, dan saling mendukung demi terciptanya proses produksi yang aman dan efisien. Oleh karena itu, budaya K3 tidak hanya berdampak pada keselamatan fisik, tetapi juga menjadi faktor strategis yang memengaruhi kinerja karyawan secara langsung baik individu maupun organisasi, sehingga perlu ditempatkan sebagai bagian integral dari sistem manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Semakin tinggi penerapan budaya K3, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, baik dari segi **kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, maupun kemampuan bekerja sama**. Dengan demikian, budaya K3 yang diterapkan secara konsisten dan menyeluruh menjadi faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Asnita. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada pt noble indonesia gunung putri. (Skripsi, Universitas Pakuan, Bogor 2024) https://eprints.unpak.ac.id/8152/1/021119387_Asnita_Skripsi%20Fix-1.pdf
- Amin, M., & Nugroho, Y. (2022). Hubungan antara Implementasi Sistem Manajemen K3 dan Produktivitas Kerja di Industri Pengolahan. *Jurnal Keselamatan Kerja Indonesia*, 11(1), 22–30. <https://doi.org/10.31294/jkki.v11i1.13245>
- Asrianti Askar, Hidayat, & Andi Sani. (2022). Hubungan Implementasi Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja Di PT. Industri Kapal Indonesia. *Window of Public Health Journal*, 3(Asrianti(4)), 680–689. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i4.435>
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Azri, F. W. (2018). Pengaruh budaya K3 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sumbawa) (Skripsi Sarjana, Universitas Brawijaya). Universitas Brawijaya Repository.

- <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/169173>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). kinerja karyawan. In *KinerjaKaryawan.widina*.<https://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA%20KARYAWAN%20%20CETAK.pdf>
- Destia, Y., & Lendrawati, L. (2023). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Puskesmas Nan Balimo Kota Solok. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 284–296.
- Hartono, S., Nitami, M., & Handayani, P. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja PT X Dalam Proyek Pembangunan Infrastruktur Kereta Cepat Area Seksi 2 Karawang. *Jurnal Promotif Preventif*, 6(3), 366–373.
- Hulio, M., & Widjaja, H. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Indonesia Can Read. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(3), 839–847. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i3.31617>
- ILO. (2022). *Meningkatkan dialog sosial menuju budaya keselamatan dan kesehatan* (Issue April). <https://www.ilo.org/jakarta/lang--en/index.htm>
- Ismail, A., Nugroho, Y. A., & Siregar, E. (2023). Perilaku keselamatan kerja pada pekerja produksi: Studi pada sektor industri padat karya. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 12(1), 45–53.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo persada. <https://repository.uir.ac.id/5436/4/BAB%20II.pdf>
- Kristiawan, R., & Abdullah, R. (2020). Faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja pada area penambangan batu kapur unit alat berat pt. semen padang. *Journals Mining Engineering: Bina Tambang*, 5(2), 11–21.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163–170.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, H. (2017). *Pengaruh Budaya K3, Kepemimpinan, Motivasi, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi "X" Di Propinsi Kalimantan Timur*. file:///C:/Users/user/Downloads/JURNAL%20SEMUA%20SKRIPSI%20BARU/Hasan%20Marzuk%20-%20150820101047_%20BUDAYA%20K3.pdf
- Maryam, H., & Prokosawati, E. (2022).** Pengaruh budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, Kulon Progo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1286–1297. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.111>
- Notoatmodjo. (2012). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Rahmawati, N., & Prasetyo, A. (2021). Hubungan usia kerja dan tingkat stres terhadap kepatuhan pekerja dalam menjalankan K3. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 15(3), 210–218.
- Rimporok, M. R., Hamidah, Korah, B. H., & Fitrah, I. (2016). *Buku pedoman keselamatan dan kesehatan kerja (K3)*. 1–38.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosento, R. S. T., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2), 155–166.
- Santoso, H., Dewi, I. R., & Fauzi, F. (2022). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi

- implementasi K3 di sektor industri manufaktur. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Kerja*, 8(2), 130–139.
- Sari, M. R., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap pemahaman prosedur K3 pada tenaga kerja pabrik. *Indonesian Journal of Occupational Health and Safety*, 9(2), 99–106.
- Sawangan, A. T., Java, W., Prakoso, S., Maulani, M., Nugrahanti, A., Samura, L., & Irham, S. (2021). *Sosialisasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan Cv Rumah Kampung , Sawangan , Depok , Jawa Barat Occupational Health And Safety Socialization For Employees Of Cv Rumah Kampung , Kesadaran bersama pemilik usaha dan dan Kesehatan Kerja (K. 40–45. Prakoso, Maulani, Nugrahantini, Samura, Irhame-ISSN 2721-0634, Vol.3 No. 1, halaman 40-45, Maret 2021 DOI: <https://doi.org/10.25105/jamin.v3i1.7800>*
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2, 2–3. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 9(1), 21–35. <https://doi.org/10.30649/japk.v9i1.39>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, T. (2014). *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, H., & Riyadi, S. (2022). Implementasi budaya K3 dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja industri. *Jurnal Keselamatan Kerja dan Ergonomi*, 7(1), 25–34. <https://doi.org/10.31294/jkke.v7i1.12388>
- Utami, N. W., & Indrawati, N. K. (2021). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 135–145. <https://doi.org/10.22225/jim.9.2.2021.135-145>
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wieke Yuni Christina, Ludfi Djakfar, & Armanu Thoyib. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(1), 83–95.
- Yusril, M., Muhammad Khidri Alwi, & Chaeruddin Hasan. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Acation) pada Pekerja Bagian Produksi PT. Sermani Stell. *Window of Public Health Journal*, 1(4), 370–381. <https://doi.org/10.33096/woph.v1i4.229>