

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPATUHAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3): TINJAUAN LITERATUR

Jaka Swara<sup>1</sup>, Khuzaini<sup>2</sup>, Zakky Zambrudi<sup>3</sup>, Syahril Shaddiq<sup>4</sup>, Prasetyo Yuli Usaid<sup>5</sup>

Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al Banjari Banjarmasin, Indonesia <sup>1,2,3</sup>

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia <sup>4</sup>

Politeknik Murakata, Indonesia <sup>5</sup>

Email: [2409020111@uniska-bjm.ac.id](mailto:2409020111@uniska-bjm.ac.id)

Informasi	Abstract
Volume : 3	<p><i>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif, khususnya pada sektor industri yang memiliki tingkat risiko kerja tinggi. Tingginya angka kecelakaan kerja menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur K3 masih menjadi tantangan dalam implementasi keselamatan kerja di berbagai organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melalui pendekatan tinjauan literatur. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literature review terhadap 11 artikel ilmiah nasional dan internasional yang relevan dengan topik penelitian. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui proses identifikasi, pengelompokan, perbandingan, dan sintesis hasil penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepatuhan K3 dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan perilaku kerja, seperti kepemimpinan transformasional, pengawasan, budaya keselamatan, pelatihan, lingkungan kerja, dan partisipasi pekerja. Kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif terbukti mampu meningkatkan kesadaran dan komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, sementara pengawasan dan pelatihan berperan dalam memastikan implementasi prosedur keselamatan berjalan secara konsisten. Selain itu, budaya keselamatan yang kuat menjadi fondasi penting dalam membangun perilaku kerja aman dan meningkatkan efektivitas penerapan K3. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepatuhan K3 tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis keselamatan, tetapi juga oleh kualitas manajemen organisasi dan perilaku individu di lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem keselamatan kerja yang lebih komprehensif melalui penguatan budaya keselamatan, kepemimpinan, pengawasan, dan pelatihan berkelanjutan.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepatuhan K3, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Keselamatan, Pengawasan, Pelatihan</i></p>
Nomor : 5	
Bulan : Mei	
Tahun : 2026	
E-ISSN : 3062-9624	

### A. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu isu penting dalam pengelolaan organisasi modern, khususnya pada sektor industri yang memiliki tingkat risiko

kerja tinggi. Implementasi K3 tidak hanya bertujuan untuk melindungi pekerja dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan keberlanjutan organisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap kepatuhan K3 semakin meningkat seiring berkembangnya tuntutan industri terhadap budaya kerja aman dan sistem manajemen keselamatan yang lebih adaptif. Menurut Fung (2024), kepatuhan terhadap keselamatan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasi, persepsi risiko, dan iklim keselamatan yang terbentuk di lingkungan kerja. Selain itu, Mohammadfam et al. (2022) menjelaskan bahwa safety climate memiliki hubungan kuat terhadap perilaku keselamatan dan kepatuhan pekerja terhadap prosedur kerja aman.

Fenomena kecelakaan kerja di Indonesia masih menunjukkan tren yang cukup tinggi dan menjadi tantangan serius dalam implementasi K3. Data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia tahun 2025 menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja nasional masih mengalami peningkatan, terutama pada sektor industri manufaktur, konstruksi, pertambangan, dan industri berat. Tingginya angka kecelakaan kerja tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja belum berjalan secara optimal di berbagai perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan pekerja, baik dari aspek organisasi maupun individu. Penelitian terbaru oleh Sari (2025) menunjukkan bahwa safety climate, sistem manajemen keselamatan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja di lingkungan industri.

Dalam perspektif organisasi modern, kepatuhan K3 tidak lagi hanya dipandang sebagai kewajiban administratif perusahaan, tetapi telah berkembang menjadi bagian dari budaya organisasi dan perilaku kerja. Zadow et al. (2023) melalui konsep Psychosocial Safety Climate menjelaskan bahwa kebijakan organisasi, komunikasi manajemen, dukungan pimpinan, dan keterlibatan pekerja memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang aman secara fisik maupun psikologis. Penelitian Hertanto et al. (2023) juga menjelaskan bahwa peningkatan safety climate mampu meningkatkan safety behavior pekerja secara signifikan, sehingga dapat menurunkan potensi kecelakaan kerja di lingkungan industri.

Selain itu, perkembangan lingkungan kerja modern juga menghadirkan tantangan baru dalam implementasi K3. International Labour Organization (ILO) tahun 2024 menjelaskan bahwa perubahan iklim kerja, digitalisasi industri, penggunaan teknologi otomatisasi, serta meningkatnya kompleksitas sistem kerja menyebabkan organisasi harus membangun sistem

keselamatan kerja yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan K3 dipengaruhi tidak hanya oleh aspek teknis keselamatan, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, pengawasan kerja, komunikasi keselamatan, kompetensi pekerja, pelatihan, serta komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja.

Meskipun penelitian mengenai K3 telah berkembang cukup pesat, kajian yang membahas secara komprehensif mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kepatuhan K3 masih perlu dikembangkan lebih mendalam. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung fokus pada aspek teknis keselamatan kerja, sedangkan faktor organisasi, perilaku kerja, dan budaya keselamatan belum banyak dianalisis secara terintegrasi dalam satu kajian literatur. Padahal, kepatuhan terhadap K3 merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor individu, lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan sistem manajemen keselamatan yang diterapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam berbagai faktor yang mempengaruhi kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melalui pendekatan tinjauan literatur. Kajian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman konseptual mengenai determinan kepatuhan K3 serta menjadi dasar dalam pengembangan strategi peningkatan budaya keselamatan kerja pada berbagai sektor industri di Indonesia.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur (literature review) yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai hasil penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pendekatan kajian literatur digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh faktor kepemimpinan, pengawasan, budaya keselamatan, pelatihan, lingkungan kerja, serta faktor organisasi lainnya terhadap kepatuhan K3 di berbagai sektor industri. Menurut Snyder (2019), literature review merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengintegrasikan dan mengevaluasi hasil penelitian terdahulu secara sistematis sehingga mampu menghasilkan pemahaman konseptual yang lebih mendalam terhadap suatu fenomena penelitian. Selain itu, Xiao dan Watson (2019) menjelaskan bahwa kajian literatur berfungsi untuk mengidentifikasi pola penelitian, kesenjangan penelitian (research gap), serta arah pengembangan penelitian selanjutnya.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari berbagai jurnal ilmiah nasional dan internasional yang relevan dengan topik kepatuhan K3. Pemilihan artikel dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kesesuaian tema penelitian, relevansi variabel, serta kontribusi penelitian terhadap pembahasan implementasi dan kepatuhan K3. Artikel yang digunakan merupakan hasil penelitian empiris yang dipublikasikan dalam rentang tahun terbaru sehingga mampu menggambarkan perkembangan penelitian K3 secara aktual. Total artikel yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 11 jurnal yang diperoleh melalui berbagai sumber database ilmiah seperti Google Scholar dan ResearchGate.

Kriteria inklusi dalam pemilihan literatur meliputi: (1) artikel yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan atau implementasi K3, (2) artikel yang mengkaji variabel seperti kepemimpinan transformasional, pengawasan, budaya keselamatan, pelatihan, lingkungan kerja, dan perilaku keselamatan kerja, (3) artikel yang menggunakan pendekatan empiris baik kuantitatif maupun kualitatif, serta (4) artikel yang memiliki keterkaitan langsung dengan implementasi dan kepatuhan K3 di lingkungan organisasi atau industri. Sementara itu, artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian dan tidak membahas implementasi K3 secara langsung tidak dimasukkan dalam proses analisis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan, membaca, menelaah, dan mengkaji berbagai artikel ilmiah yang telah dipilih sesuai dengan kriteria penelitian. Setiap artikel dianalisis berdasarkan beberapa aspek utama, yaitu tujuan penelitian, variabel penelitian, metode penelitian, serta temuan utama yang berkaitan dengan kepatuhan dan implementasi K3. Data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan dan disusun secara sistematis untuk memudahkan proses sintesis dan interpretasi hasil penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan cara membandingkan, mengelompokkan, dan menginterpretasikan hasil penelitian terdahulu yang telah dikumpulkan. Menurut Creswell dan Creswell (2023), analisis deskriptif kualitatif bertujuan untuk memahami pola hubungan antar variabel serta menjelaskan fenomena penelitian secara lebih mendalam melalui interpretasi data secara sistematis. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) reduksi data dengan memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian, (2) penyajian data dalam bentuk narasi dan sintesis hasil penelitian, serta (3) penarikan kesimpulan untuk mengidentifikasi pola hubungan antar faktor yang mempengaruhi kepatuhan K3. Melalui proses tersebut, diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kepatuhan Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3).

Dengan menggunakan pendekatan kajian literatur ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan sintesis ilmiah yang tidak hanya merangkum hasil penelitian sebelumnya, tetapi juga mengidentifikasi kesenjangan penelitian (research gap) serta memberikan arah pengembangan model konseptual yang lebih terintegrasi dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL PENELITIAN**

No	Penulis (Tahun)	Variabel Utama	Metode	Temuan Utama
1	Nurdin et al. (2015)	Kepemimpinan, Budaya K3	Studi literatur	Kepemimpinan transformasional dan partisipatif mampu meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap K3, namun implementasi masih terkendala kurangnya pelatihan dan dukungan kebijakan.
2	Kuspianto (2020)	Kepemimpinan Transformasional, Budaya K3, Kepuasan Kerja	Kuantitatif, regresi linier berganda	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap budaya K3 dan kepuasan kerja karyawan.
3	Kirana (2025)	Kepemimpinan Transformasional, Iklim Keselamatan, Kepatuhan APD	Kuantitatif cross-sectional	Kepemimpinan transformasional dan iklim keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan penggunaan APD pekerja konstruksi.
4	Wijaya et al. (2021)	Manajemen K3, Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Manajemen K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dimoderasi oleh gaya kepemimpinan transaksional.
5	Punarbawa et al. (2020)	Kepemimpinan Transformasional, K3, Kepuasan Kerja	Kuantitatif, regresi linier berganda	Kepemimpinan transformasional serta keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Yogita Mahargiono & (2021)	K3, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif kausal-komparatif	K3, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Riskiansyah & Anwar (2022)	Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan, Kepuasan Kerja,	Kuantitatif	Kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

		Kinerja		
8	Anindita (2021)	Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif, regresi berganda	Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
9	Wulandini (2021)	Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, K3, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan, pengawasan, dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Syahbari et al. (2024)	Perilaku Pekerja, Kepemimpinan, Budaya Keselamatan, Efektivitas K3	Kualitatif empiris	Efektivitas penerapan K3 dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif dan budaya keselamatan kerja yang kuat.
11	Syamsarifin & Indasah (2022)	Kepemimpinan Transformasional, Partisipasi Tenaga Kesehatan, Komitmen Implementasi K3	Observasional cross-sectional	Kepemimpinan transformasional dan partisipasi tenaga kesehatan berpengaruh signifikan terhadap komitmen implementasi K3.

Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai penelitian terdahulu, kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dipahami sebagai perilaku organisasi yang tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan aturan formal, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan, pengawasan, budaya keselamatan, pelatihan, lingkungan kerja, dan kesadaran individu pekerja. Kepatuhan K3 bukan sekadar tindakan menggunakan alat pelindung diri atau mengikuti prosedur kerja, tetapi mencerminkan sejauh mana pekerja memahami risiko, menerima nilai keselamatan, dan menjadikan perilaku aman sebagai bagian dari kebiasaan kerja. Oleh karena itu, kepatuhan K3 harus dilihat sebagai hasil interaksi antara sistem organisasi dan perilaku manusia di tempat kerja.

Faktor kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang paling dominan dalam membentuk kepatuhan K3. Penelitian Nurdin et al. (2015), Kuspianto (2020), Kirana (2025), Syahbari et al. (2024), dan Syamsarifin dan Indasah (2022) menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam membangun budaya keselamatan, meningkatkan kesadaran pekerja, serta mendorong keterlibatan aktif dalam implementasi K3. Kepemimpinan transformasional dinilai efektif karena pemimpin tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menjadi teladan, membangun motivasi, dan menanamkan nilai keselamatan sebagai bagian dari budaya kerja. Dalam konteks ini, kepatuhan K3 akan lebih kuat apabila pekerja melihat bahwa

pimpinan benar-benar konsisten terhadap keselamatan, bukan hanya menekankan pencapaian target produksi.

Selain kepemimpinan, pengawasan juga memiliki peran penting dalam memastikan bahwa prosedur K3 dijalankan secara konsisten. Pengawasan yang efektif bukan hanya berfungsi untuk mencari kesalahan pekerja, tetapi juga sebagai mekanisme pembinaan, koreksi, dan pencegahan risiko kerja. Penelitian Wulandini (2021) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bersama dengan gaya kepemimpinan dan K3. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan pekerja terhadap aturan keselamatan sangat dipengaruhi oleh keberadaan kontrol kerja yang jelas, konsisten, dan berorientasi pada pencegahan. Jika pengawasan lemah, maka prosedur K3 berpotensi hanya menjadi aturan tertulis tanpa implementasi nyata di lapangan.

Budaya keselamatan juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan implementasi K3. Penelitian Syahbari et al. (2024) menunjukkan bahwa efektivitas penerapan K3 belum optimal ketika budaya keselamatan belum mengakar dalam nilai organisasi. Hal ini berarti bahwa perusahaan tidak cukup hanya menyediakan alat pelindung diri, rambu keselamatan, dan prosedur kerja, tetapi juga harus membangun kebiasaan kolektif yang menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama. Budaya keselamatan yang kuat akan membuat pekerja saling mengingatkan, berani melaporkan kondisi tidak aman, dan tidak menganggap pelanggaran K3 sebagai hal biasa. Dengan demikian, budaya keselamatan menjadi fondasi penting agar kepatuhan K3 tidak bergantung semata-mata pada pengawasan formal.

Pelatihan K3 juga berperan besar dalam meningkatkan kepatuhan pekerja. Pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kesadaran mengenai potensi bahaya di tempat kerja. Tanpa pelatihan yang memadai, pekerja mungkin mengetahui adanya aturan K3, tetapi tidak memahami alasan, risiko, dan konsekuensi dari pelanggaran tersebut. Nurdin et al. (2015) menegaskan bahwa kurangnya pelatihan menjadi salah satu hambatan dalam membangun budaya K3 yang efektif. Artinya, pelatihan tidak boleh dipandang sebagai kegiatan administratif, tetapi harus dirancang sebagai proses pembelajaran berkelanjutan yang sesuai dengan karakteristik risiko pekerjaan. Semakin tinggi kualitas pelatihan, semakin besar kemungkinan pekerja memahami pentingnya kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa K3 memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Punarbawa et al. (2020), Yogita dan Mahargiono

(2021), Wijaya et al. (2021), serta Wulandini (2021) menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini dapat dipahami karena lingkungan kerja yang aman membuat pekerja merasa terlindungi, dihargai, dan lebih nyaman dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang berisiko dan lemahnya perlindungan keselamatan dapat menimbulkan kecemasan, menurunkan motivasi, dan menghambat produktivitas. Dengan demikian, K3 tidak hanya berdampak pada aspek keselamatan, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks industri berisiko tinggi, kepatuhan K3 menjadi semakin penting karena kesalahan kecil dapat menimbulkan dampak besar, baik bagi pekerja maupun perusahaan. Industri seperti konstruksi, manufaktur, pertambangan, dan industri semen memiliki risiko kecelakaan yang relatif tinggi karena melibatkan alat berat, mesin produksi, material berbahaya, debu, panas, dan aktivitas kerja fisik yang kompleks. Oleh karena itu, kepatuhan K3 di sektor ini harus dikelola secara lebih serius melalui kombinasi antara kebijakan keselamatan, pengawasan lapangan, pelatihan teknis, dan kepemimpinan yang kuat. Apabila salah satu unsur tersebut lemah, maka sistem K3 tidak akan berjalan secara optimal.

Secara kritis, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sebagian besar studi masih berfokus pada hubungan antarvariabel secara parsial, misalnya hubungan kepemimpinan dengan budaya K3, K3 dengan kinerja, atau pengawasan dengan kinerja. Kajian tersebut memang penting, tetapi belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana berbagai faktor tersebut saling terhubung dalam membentuk kepatuhan K3 secara menyeluruh. Kepatuhan K3 seharusnya dipahami sebagai hasil dari proses yang lebih kompleks, yaitu ketika kepemimpinan menciptakan komitmen keselamatan, pengawasan memastikan konsistensi pelaksanaan, pelatihan meningkatkan kompetensi pekerja, dan budaya keselamatan membentuk kebiasaan kerja aman.

Dengan demikian, sintesis dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan K3 dapat dikelompokkan ke dalam tiga dimensi utama. Pertama, dimensi organisasi, yang meliputi kebijakan K3, sistem pengawasan, komitmen manajemen, dan budaya keselamatan. Kedua, dimensi kepemimpinan, yang mencakup keteladanan pemimpin, komunikasi keselamatan, motivasi, dan keterlibatan pekerja. Ketiga, dimensi individu, yang meliputi pengetahuan, kesadaran risiko, pengalaman kerja, sikap terhadap keselamatan, dan kepatuhan terhadap prosedur. Ketiga dimensi ini saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam membangun sistem K3 yang efektif.

Implikasi dari pembahasan ini adalah bahwa upaya meningkatkan kepatuhan K3 tidak cukup dilakukan melalui pendekatan formal seperti penyusunan SOP, pemberian APD, atau pemasangan rambu keselamatan. Perusahaan perlu mengembangkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan memperkuat kepemimpinan keselamatan, meningkatkan kualitas pengawasan, menyelenggarakan pelatihan yang berkelanjutan, serta membangun budaya keselamatan yang partisipatif. Pekerja perlu dilibatkan secara aktif dalam identifikasi risiko, pelaporan bahaya, evaluasi prosedur, dan perbaikan praktik keselamatan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat ditegaskan bahwa kepatuhan K3 merupakan hasil dari integrasi antara faktor struktural dan faktor perilaku. Aturan K3 akan sulit berjalan jika tidak didukung oleh kepemimpinan yang konsisten, pengawasan yang efektif, pelatihan yang memadai, dan budaya keselamatan yang kuat. Oleh karena itu, organisasi perlu memandang K3 bukan hanya sebagai kewajiban regulatif, tetapi sebagai investasi strategis dalam melindungi pekerja, meningkatkan produktivitas, dan menjaga keberlanjutan operasional perusahaan.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan perilaku kerja yang saling berkaitan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, pengawasan, budaya keselamatan, pelatihan, lingkungan kerja, serta partisipasi pekerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja. Kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif mampu meningkatkan kesadaran serta komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, sementara pengawasan dan pelatihan berfungsi memastikan implementasi prosedur K3 berjalan secara konsisten. Selain itu, budaya keselamatan yang kuat terbukti menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, disiplin, dan berorientasi pada pencegahan risiko kerja. Dengan demikian, kepatuhan K3 tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis dan regulasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas manajemen organisasi serta perilaku individu dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan dan organisasi diharapkan tidak hanya fokus pada penyediaan fasilitas keselamatan kerja, tetapi juga perlu memperkuat budaya keselamatan melalui kepemimpinan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pelatihan K3 yang berkelanjutan. Organisasi perlu melibatkan pekerja secara aktif dalam penerapan

program keselamatan kerja agar tercipta kesadaran dan tanggung jawab bersama terhadap pentingnya K3 di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian empiris yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan faktor organisasi, psikologis, dan perilaku kerja dalam satu model penelitian sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai determinan kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada berbagai sektor industri.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Anindita, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkantoran PTPN III Rantauprapat. Universitas Medan Area.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Fung, I. W. H. (2024). Safety climate and occupational safety compliance in industrial organizations. *Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 30(1), 45–57.
- Hertanto, E., Nugroho, A., & Prasetyo, B. (2023). The influence of safety climate on workers' safety behavior in industrial sectors. *Journal of Safety Research*, 84, 112–120.
- International Labour Organization (ILO). (2024). *Occupational Safety and Health in a Changing World of Work*. Geneva: ILO.
- Kirana, C. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim keselamatan terhadap kepatuhan APD pada pekerja konstruksi jembatan. *Jurnal Keselamatan Kerja Indonesia*, 7(1), 15–27.
- Kuspianto, T. A. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya K3 dan dampaknya pada kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 88–97.
- Mohammadfam, I., Ghasemi, F., Kalatpour, O., & Moghimbeigi, A. (2022). Safety climate and safety behavior in workplaces: A systematic review. *Safety Science*, 146, 105527.
- Nurdin, D. B. O., Fadillah, F. F., Altafunnisa, P. I., & Yunita, R. (2015). Kepemimpinan dalam membangun budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keselamatan Kerja*, 3(1), 21–30.
- Punarbawa, I. D. G., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 1(2), 75–86.

- Riskiansyah, A., & Anwar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum DAMRI. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 5(1), 33–42.
- Sari, N. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi safety behavior pekerja industri di Indonesia. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 9(1), 55–68.
- Syahbari, U. K., Zulfara, A., Erinazila, Hamka, M., El Pambajeng, A. N., & Zukhri, N. (2024). Perilaku, kepemimpinan, dan budaya keselamatan: Kajian manajemen SDM terhadap efektivitas penerapan K3 di PT Dok dan Perkapalan Air Kantung. *Jurnal Manajemen dan Keselamatan Kerja*, 6(2), 101–115.
- Syamsarifin, A., & Indasah. (2022). Peran kepemimpinan transformational dan partisipasi tenaga kesehatan terhadap peningkatan komitmen implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat dan Keselamatan Kerja*, 4(1), 12–23.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Wijaya, K., Widyadana, I. G. A., & Chandra, H. P. (2021). Pengaruh penerapan manajemen K3 terhadap kinerja karyawan dengan peran moderasi gaya kepemimpinan transaksional pada proyek konstruksi di Surabaya. *Jurnal Teknik Industri*, 23(2), 145–154.
- Wulandini, A. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan K3 terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Pundarika Atma Semesta. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93–112.
- Yogita, A. R., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(5), 1–18.
- Zadow, A., Dollard, M. F., Dormann, C., & Landsbergis, P. (2023). Psychosocial safety climate and workplace safety outcomes in organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*