

REVIEW ARTICLE: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Hardiansyah¹, Dewi Purnamawati²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: ardiahmad941@gmail.com¹, dewi.purnawati@umj.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat motivasi kerja berpengaruh terhadap implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang positif diyakini mampu membentuk perilaku dan sikap karyawan yang mendukung keselamatan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman dan aman berperan besar dalam menurunkan potensi kecelakaan kerja. Selain itu, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih patuh dan konsisten dalam menjalankan prosedur K3. Kajian ini dilakukan melalui metode studi pustaka dengan menganalisis berbagai temuan dari penelitian terdahulu, baik nasional maupun internasional, yang diterbitkan antara tahun 2015 hingga 2024. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk menggali pola hubungan antara variabel-variabel yang dikaji. Hasil studi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi terhadap kepatuhan karyawan dalam melaksanakan K3 melalui penanaman nilai-nilai keselamatan. Lingkungan kerja yang ergonomis dan aman juga terbukti efektif dalam mengurangi risiko kecelakaan. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kesadaran akan pentingnya perilaku kerja yang aman. Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut berperan secara simultan dalam mendukung keberhasilan penerapan K3. Kesimpulan dari penelitian ini adalah efektivitas implementasi K3 tidak hanya bergantung pada kebijakan atau fasilitas, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh aspek manusia dan budaya organisasi. Manajemen diharapkan mengembangkan strategi yang komprehensif untuk memperkuat ketiga aspek tersebut demi membangun budaya keselamatan yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to evaluate the extent to which organizational culture, work environment conditions, and work motivation levels influence the implementation of occupational health and safety (OHS) programs within an organization. A positive organizational culture is believed to shape employee attitudes and behaviors that support safety. Meanwhile, a comfortable and safe work environment plays a major role in reducing the potential for workplace accidents. Furthermore, highly motivated employees tend to be more compliant and consistent in following OHS procedures. This review was conducted using a literature study method by analyzing various findings from previous national and international research published between 2015 and 2024. The analysis was carried out using a qualitative descriptive

approach to identify relationship patterns among the studied variables. The results indicate that a strong organizational culture contributes to employee compliance with OHS through the internalization of safety values. An ergonomic and safe work environment has also proven effective in minimizing accident risks. In addition, high work motivation enhances employees' awareness of the importance of safe work behavior. Overall, these three factors simultaneously play a role in supporting the successful implementation of OHS. The conclusion of this study is that the effectiveness of OHS implementation depends not only on policies or facilities but is also significantly influenced by human factors and organizational culture. It is recommended that management develop a comprehensive strategy to strengthen these three aspects in order to build a sustainable safety culture.

Keywords: *Occupational Safety, Occupational Health, Organizational Culture, Work Environment, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Dalam dinamika dunia kerja modern yang semakin kompleks, aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kini dipandang sebagai bagian integral dari strategi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan berkelanjutan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bagian penting dalam industrialisasi, dikarenakan efisiensi produksi semakin diperhatikan seiring dengan meningkatnya risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja (Sucipto, 2014). Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kecelakaan di tempat kerja yaitu dengan melakukan pendekatan keselamatan kerja (Ningtias, Ihsan, & Lestari, 2020). Penerapan sistem K3 yang optimal mencerminkan kualitas pengelolaan organisasi dan komitmen terhadap perlindungan tenaga kerja, sekaligus menjadi nilai tambah kompetitif di tengah persaingan industri. Kendati demikian, masih banyak perusahaan di Indonesia yang mengalami kesulitan dalam menerapkan K3 secara menyeluruh, terutama dalam menumbuhkan budaya sadar keselamatan serta kepatuhan terhadap standar operasional yang berlaku.

Salah satu hambatan utama dalam penerapan K3 tidak bersumber dari aspek teknis, melainkan dari sisi perilaku dan budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri mencerminkan kumpulan nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi yang pada akhirnya membentuk pola pikir dan tindakan mereka (Sutrisno, E 2020). Dalam praktiknya, budaya organisasi yang mendukung keselamatan akan memperkuat komitmen kolektif terhadap praktik kerja yang aman dan disiplin terhadap prosedur K3. Sebaliknya, budaya

organisasi yang cenderung mengabaikan keselamatan justru berpotensi menjadi pemicu utama terjadinya kecelakaan kerja.

Di samping budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja turut memainkan peran penting dalam mendukung implementasi K3. Lingkungan yang tertata dengan baik dari aspek kebersihan, keamanan, ergonomi, hingga interaksi antar individu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menekan potensi kecelakaan (Basri, Meilita, Nabilah, & Widodo, 2021). Sebaliknya, lingkungan yang buruk secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan tingkat stres karyawan, menurunkan konsentrasi, dan memperbesar kemungkinan pelanggaran terhadap aturan keselamatan kerja.

Faktor penting lainnya adalah motivasi kerja, yakni kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab (Handoko, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih patuh terhadap kebijakan K3, menjaga keselamatan pribadi maupun rekan kerja, dan menjauhi tindakan berisiko. Kebutuhan akan penelitian ini menjadi semakin penting mengingat data global menunjukkan kondisi yang memprihatinkan. Berdasarkan laporan dari International Labour Organization (ILO, 2023), tercatat lebih dari 2,78 juta kematian akibat kecelakaan dan penyakit kerja setiap tahunnya secara global, serta sekitar 374 juta kasus cedera tidak fatal. Di Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan tahun 2023 melaporkan bahwa jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2022 melebihi 300.000 kasus, dengan dominasi kasus di sektor konstruksi dan industri berat yang terus menunjukkan tren peningkatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara menyeluruh bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi keberhasilan pelaksanaan K3. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik sekaligus menjadi acuan praktis bagi pengambil kebijakan dalam menyusun strategi keselamatan kerja yang efektif dan berorientasi pada perilaku.

Ulasan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam mendukung pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta peningkatan kinerja karyawan. Budiyantri, L (2023) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi K3 dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Sementara itu,

Setyowidodo (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berkontribusi secara positif terhadap penerapan K3. Hasil serupa juga ditemukan oleh Hanifah et al. (2023), yang menunjukkan bahwa tingginya motivasi kerja berkaitan erat dengan efektivitas pelaksanaan K3. Selanjutnya, Dewi et al. (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menekankan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun budaya organisasi yang positif, serta meningkatkan motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan K3 dan produktivitas tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam jurnal ini adalah literature review. Literature review adalah jenis penelitian yang merumuskan kontribusi teoretis dan metodologis untuk topik tertentu dengan memeriksa secara kritis data, konsep, atau temuan yang ditemukan dalam literatur ilmiah (Cooper, 2010). Langkah pengumpulan artikel yaitu yang berhubungan dengan satu topik atau kata kunci secara acak pada jurnal internasional maupun nasional. Pengumpulan artikel dilakukan dengan mencari studi terdahulu antara tahun 2021-2024 sebanyak yang dibutuhkan untuk memenuhi informasi studi artikel yang terkait dengan “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Artikel yang sudah terkumpul digunakan untuk perbandingan dan melengkapi pembahasan artikel yang akan dibuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang sudah didapatkan dengan metode pengkajian literature review pada beberapa kriteria jurnal nasional maupun internasional, penulis menemukan adanya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil dari setiap pengkajian dapat di lihat pada table berikut.

Table 1. Matrik analisis artikel hasil Review Article

N o	Nama Penulis dan Tahun	Judul dan Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Saran Penelitian
----------------	---	---------------------------------	------------------------------	-----------------------------	------------------	-----------------------------

1	Sri Wahyuningsih & Catur Sesi Kirono (2023)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif Dan sampel sebanyak 50 orang, menggunakan kuesioner, observasi, studi kepustakaan, uji validitas, reliabilitas, analisis linier berganda, koefisien korelasi, determinasi, uji t).	Keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial kerja); uji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (K3, motivasi, lingkungan kerja); pendekatan kuantitatif; uji regresi linier berganda.	Memperluas sampel, meneliti sektor industri yang berbeda, atau menambahkan variabel mediasi/moderasi.
2	Adhi Satriyawan & Sukrispiyanto (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas	Deskriptif kuantitatif (data primer dari kuesioner; sampel jenuh 56 orang; analisis regresi linier berganda).	Lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan	Meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (lingkungan kerja, beban kerja, budaya organisasi); pendekatan	Meneliti dampak dari intervensi terhadap variabel-variabel ini atau membandingkan hasil di berbagai jenis organisasi kesehatan.

				terhadap kinerja pegawai Puskesmas.	kuantitatif; analisis regresi linier berganda.			
3	Effendy Gunardi Lyta Lestary et al (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Minanusa Aurora Tarakan	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research)	Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mustika Minanusa Aurora	Persamaan penelitian ini berfokus untuk mengkaji pengaruh atau hubungan variabel dan penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif	Saran untuk penelitian selanjutnya agar memperluas variabel yang diteliti dan menggunakan metode lain seperti studi kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam		
4	Mandalina Silalahi & Joko Setiawan (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan	Penelitian penjelasan (explanatory) kuantitatif	Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan	Meneliti faktor-faktor yang memengaruhi	Menyelidiki mengapa motivasi menjadi variabel		

	Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Citama Kabupaten Bogor	(kuesioner; <i>Accidental Sampling</i> 202 responden; analisis regresi linier berganda).	motivasi h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	hi kinerja yang paling dominan dan bagaimana rumah sakit dapat meningkatkan motivasi karyawan secara kuantitatif; analisis regresi linier berganda.
5	Muchtarruddin, Langgeng Ratnasari, et al. (2023)	Pengaruh Sri Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) disiplin kerja dan motivasi kepuasan karyawan PT. Batamindo Services Sinindo	Penelitian penjelasan (explanatory research) kuantitatif (sampel 52 orang dengan rumus Slovin dan <i>probability sampling</i> ; kuesioner; analisis regresi linier berganda).	Lingkunga Meneliti Penelitian lanjutan tentang mekanisme spesifik di mana lingkungan kerja dan budaya organisasi; pendekatan kuantitatif; analisis regresi linier berganda.

6	Fatkhi Barri, Pahlawansjah Harahap et al, (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening	Metode penelitian yaitu kuantitatif dengan pendekatan explanatory yang bertujuan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti serta hubungan di antaranya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai	Penelitian ini berfokus untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai, seperti kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan keseimbangan kerja hidup.	Saran penelitian supaya dapat memperluas variabel yang diteliti, seperti menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pegawai, seperti komunikasi organisasi, dan keseimbangan kerja hidup.	
7	Bayu Surya dan Hidayat Kurniawan (2023)	Aji Ningrat Rahmat Hidayat Kurniawan (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pengambilan	Metode penelitian ini menggunakan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan Kesehatan dan Keselamatan	Pada model regresi linier berganda yang digunakan penelitian untuk menguji pengaruh tiga variabel menunjukkan bahwa	Saran peneliti agar mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan supaya hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

<p>Anggota n sampel n Kerja ketiga Selain itu, Tkbm yang (K3) secara variabel disarankan digunakan simultan tersebut untuk adalah berpengaruh secara melakukan propotional h signifikan simultan dan evaluasi random terhadap parsial terhadap sumber sampling, kinerja berpengaruh daya manusia dan data karyawan signifikan dan memperluas dikumpulka anggota terhadap variabel yang n melalui TKBM kinerja diteliti agar kuisisioner karyawan hasilnya dan studi semakin baik kepuustakaan dan dapat . memberikan ilmu pengetahuan yang lebih luas</p>

Table 2. Matrik analisis artikel hasil Review Article

	Nama					
N	Penulis	Judul	Metode	Hasil		Saran
o	dan	Jurnal	Penelitian	Penelitian	Persamaan	Penelitian
	Tahun					
1	Rofikul Amin & Putra Sari'ul Ichsan (2024)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, serta	Kuantitatif (Sampel 50 karyawan PT Pelindo III, analisis regresi linier berganda).	K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja dan lingkungan kerja	Fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (K3, motivasi, lingkungan	Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi alasan mengapa motivasi dan lingkungan

	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan		berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	kerja); pendekatan kuantitatif; menggunakan regresi linier berganda.	kerja tidak berpengaruh signifikan.
2	Febrianti Dharma Birana, Jesica Chriscalt y Kasi, ed al(2023)	Qualitative Study of the Implementat ion of Occupational Health and Safety Culture on Employee Performance PT Bahana Prima Nusantara	Kualitatif (5 informan; wawancara, observasi, dokumentasi).	Pekerja mengetahui risiko tetapi tidak mematuhi budaya K3, beban kerja sangat memengaruhi kinerja karena merasa tidak nyaman menerapkan budaya K3.	Fokus pada K3 dan dampaknya terhadap kinerja karyawan; menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Pengembang an sistem sanksi yang efektif untuk kepatuhan K3; strategi untuk mengurangi beban kerja yang dapat menghambat penerapan budaya K3.
3	Beni Agus Setiono & Sapit Hidayat (2022)	Effect of Organizational Transformation and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Pelindo	Kuantitatif (218 karyawan PT Pelindo; kuesioner; analisis regresi linier berganda).	Hasil penelitian menunjukkan transformasi budaya organisasi memengaruhi budaya organisasi.	Meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; pendekatan kuantitatif; menggunakan regresi linier berganda. Studi lebih lanjut tentang bagaimana transformasi budaya organisasi memengaruhi budaya organisasi itu sendiri dan dampaknya

						pada kinerja karyawan.
4	Tasya Meyrizka Djanuar, 1 Herry Krisnandi et al.(2024)	Effect of Occupational Health Safety, Work Discipline, Motivation, and Work Environmen t on Employee Performance	Metode penelitian yang digunakan yaitu explanatory research dengan pendekatan kuantitatif, sampel terdiri dari 148 karyawan PT. Pangansari Utama yang dipilih secara random sampling dari total populasi sebanyak 235	Hasil penelitian menjelaskan bahwa semua faktor diteliti, kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kesamaan penelitian yaitu kedua studi menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja fisik secara lebih mendalam.	Supaya penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan,
5	Agung Putra Kurniawan,	The Relationship Between Organizational	Metode penelitian yang digunakan	Hasil penelitian bahwa secara parsial, komitmen	Persamaan utama penelitian ini adalah adanya	Saran pada penelitian adalah untuk mengembang

Novelia Asita Mranani et al (2023)	<p>nal Safety Culture and Organizational Safety Performance . The survei Mediating Role of an Safety Managemen t System</p> <p>yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode . The survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulannya data. Sampel penelitian terdiri dari 80 karyawan PT. Jepe Press Media Utama</p>	<p>organisasi,kepu asan kerja, dan persepsi dukungan antasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention sementara persepsi dukungan supervisor tidak memiliki pengaruh signifikan</p>	<p>pengaruh variable komitmen organisasi,kepu asan kerja, dan persepsi dukungan antasan terhadap turnover intention (niat berpindah) baik secara simultan maupun parsial</p>	<p>kan variabel yang belum dibahas secara mendalam, seperti budaya organisasi, iklim kerja, atau faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi turnover intention.</p>
6 Barbara Rebecca Mutonyi, Terje Slåtten, ed (2022)	<p>The impact of organization al leadership climate on organization al attractiveness and</p> <p>Kuantitatif (Sampel 1008 karyawan rumah sakit; uji bootstrapping).</p>	<p>Hasil penelitian yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap sumber daya iklim organisasi, dan dukungan otonomi menggunakan uji mediasi.</p>	<p>Persamaan penelitian adalah sama- sama meneliti dampak budaya organisasi; menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan uji mediasi.</p>	<p>Agar eksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana IMOCs dan dukungan dapat bersinergis meningkatkan daya tarik</p>

innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees	organisasi dan perilaku inovatif, praktis untuk manajemen rumah sakit dalam membentuk budaya yang mendukung.
---	---

7 Irawan & Sumartik, (2023)	Employee Performance, Organizational Culture, Occupational Health and Safety (K3), Job Satisfaction as Mediator	Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data menggunakan instrumen seperti kuesioner,	Budaya Organisasi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	Persamaan penelitian adalah fokusnya terhadap pengaruh faktor-faktor organisasi dan terhadap karyawan, khususnya melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Seperti penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh budaya organisasi	Untuk ini meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, pelatihan, atau faktor lingkungan kerja dan melakukan studi longitudinal yang serta mengkaji pengaruh variabel dan budaya
-----------------------------	---	---	---	---	--

serta	Karyawan	motivasi	organisasi
analisis data	secara langsung.	terhadap kinerja	dan kepuasan
statistik		karyawan	kerja di
kuantitatif.			industri atau
			perusahaan
			lain.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pencapaian kinerja organisasi, terdapat tiga elemen utama yang saling terkait dan memberikan pengaruh besar, yaitu budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Ketiga unsur ini berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, aman, dan selaras dengan tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan fondasi dari nilai-nilai bersama yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak para anggota organisasi. Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi dasar yang dipelajari dan diteruskan oleh anggota kelompok sebagai respons terhadap tantangan dari dalam dan luar organisasi, yang telah terbukti efektif dan kemudian dijadikan pedoman bagi anggota baru dalam memahami dan merespons lingkungan kerja. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi semacam aturan tak tertulis yang membimbing perilaku kerja, termasuk dalam aspek keselamatan, etika, dan komunikasi. Budaya yang kuat akan memperkuat komitmen karyawan terhadap visi dan misi organisasi, termasuk dalam penerapan program keselamatan kerja.

Sementara itu, lingkungan kerja mencakup unsur fisik maupun non-fisik yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas tenaga kerja. Elemen fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kebersihan, serta aspek sosial seperti interaksi antar rekan kerja dan kebijakan perusahaan, semuanya merupakan bagian integral dari lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang ideal tidak hanya dinilai dari sarana fisik, tetapi juga dari keadilan dalam kepemimpinan dan kualitas hubungan sosial antar karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan atmosfer yang positif sekaligus meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan stres.

Motivasi kerja, di sisi lain, merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam diri individu maupun dari luar, yang mengarahkan perilaku kerja menuju tercapainya sasaran tertentu. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Herzberg

(1959) membedakan motivasi menjadi dua kategori, yaitu faktor pendorong (motivator) seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor pemeliharaan (hygiene) seperti upah dan kondisi kerja. Dalam organisasi, tingkat motivasi kerja seringkali merupakan hasil dari kombinasi nilai-nilai budaya dan kondisi lingkungan kerja yang dihadapi setiap hari.

Ketiga aspek tersebut budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja saling mendukung dan menciptakan sistem kerja yang saling melengkapi. Budaya yang menekankan keselamatan dan penghargaan terhadap individu, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun kolektif. Oleh karena itu, integrasi dari ketiga komponen ini sangat penting dalam membangun organisasi yang tangguh dan berdaya saing tinggi.

Sejumlah studi empiris telah menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), budaya organisasi, lingkungan kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja dan perilaku karyawan. Misalnya, penelitian oleh Muchtarruddin et al. (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi pelaksanaan K3. Sementara itu, penelitian Effendy Gunardi et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja, K3, dan budaya organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja. Umumnya, penelitian-penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, yang memberikan dasar statistik yang kuat terhadap hasil temuan mereka.

Hasil penelitian tersebut mempertegas bahwa baik faktor internal maupun eksternal organisasi memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Budaya organisasi dan kondisi kerja bukan hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor lainnya. Pemilihan metode kuantitatif dalam studi-studi ini menunjukkan pentingnya pendekatan berbasis data dalam menilai hubungan antar variabel. Selain itu, para peneliti juga menyarankan untuk memperluas cakupan studi dengan memasukkan pendekatan kualitatif serta pengamatan jangka panjang guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan yang efektif terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja diyakini mampu meningkatkan motivasi serta disiplin kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode studi literatur didapatkan terdapat hubungan atau pengaruh antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa baik Budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki Pengaruh yang signifikan dengan penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di semua industry.

DAFTAR PUSTAKA

- Sucipto, Cecep Dani. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
https://kubuku.id/detail/keselamatan-dan-kesehatan-kerja/94466?utm_source
- Basri, H., Meilita, I., Nabilah, L., & Widodo, Y. B. (2021). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Analisis Sempurna. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 66–81.
<https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.947>
- Manajemen, J., Kepemimpinan, D., & Terhadap, D. A. N. I. (2022). yang menjalankan operasional instansi . Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur dalam bekerja , hal ini disebabkan oleh karena kurangnya diberi kesempatan untuk maju dalam, 2(4), 580–596.
- Ningtias, I. D., Ihsan, T., & Lestari, R. A. (2020). Analisis Manajemen dan Iklim Keselamatan di Lingkungan Kerja pada Industri Semen Indonesia: Sebuah Review. *Jurnal Dunia Kesmas*, 9(2), 161–174. <https://doi.org/10.33024/jdk.v9i2.2853>
- Sutrisno, E. (2020). *Budaya organisasi, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap disiplin kerja dalam pemakaian alat pelindung diri (APD) pada karyawan*. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 8(2), 189–198.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.6617>
- Handoko, D. T. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mesuji* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti).
- International Labour Organization (ILO, 2023). Safety and Health at Work. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> BPJS Ketenagakerjaan. (2023). Statistik Kecelakaan Kerja. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/statistik>

- Widodo, D. S. (2021). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi di Tempat Kerja (I)*. Jakarta: Penebar Media Pustaka.
- Budiyanti, L. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Manunggal Jaya Makmur* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Setyowidodo, R. (2023). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Neliti. https://repository.mercubuana.ac.id/82249/?utm_source
- Setyowidodo,(2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Studi Pada Karyawan PT. PG. Rajawali I yang Berlokasi di PG. Kreet Baru. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/195603/>
- Hanifah, J., & Darmastuti, I. (2023). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro. <https://repofeb.undip.ac.id/id/eprint/12776/>
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145. <https://doi.org/10.36985/rt9hmb15>
- Cooper, H. (2010). *Research synthesis and meta-analysis: A step-by-step approach* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. Tersedia dijadikan rujukan di dalam artikel “Practical Strategies and Guidelines for Conducting Literature Reviews in Research”. https://studylib.net/doc/11690517/practical-strategies-and-guidelines-for-conducting-litera...?utm_source
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass. https://ebook.upgrisba.ac.id/ebook/manajemen-teknologi/edward-schein-organizatinal-culture-and-leadership?utm_source=
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Gunardi, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Minanusa Aurora Tarakan

â€“Kalimantan Utara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(11), 16788-16804.

<https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/11814>

Muchtarruddin, et al.” Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pt. Batamindo Services Sinindo." *Jurnal Dimensi* 12.2 (2023): 422-429