

The Effect Of Work Culture And Work Environment On The Effectiveness Of Occupational Safety And Health Implementation With Work Discipline As A Moderating Variable (Case Study Of PT. Astra Daihatsu Motor – Sunter Assembly Plant In 2025)

Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus PT. Astra Daihatsu Motor – Sunter Assembly Plant Tahun 2025)

Lukman Fianto¹, Muhammad Firzah², Eka Rofiyanti³

Administrasi dan Manajemen Publik, Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen STIAM^{1,2,3}

lukmanfianto@gmail.com¹, Mohammadfirzabaim@gmail.com²,

rofiyanti.ekasumarno@gmail.com³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The increase in workplace accidents in Indonesia shows that the effectiveness of Occupational Safety and Health (OSH) implementation still faces various challenges, despite being regulated in Minister of Manpower Regulation No. 5 of 2018. This condition emphasizes the importance of internal organizational factors, particularly work culture, work environment, and work discipline, in supporting effective OSH implementation. This study aims to analyze the influence of work culture and work environment on the effectiveness of OSH implementation with work discipline as a moderating variable at PT Astra Daihatsu Motor (ADM) Sunter Assembly Plant in 2025. The study used a quantitative approach with the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The study population consisted of 957 employees in the assembly production department, with a sample of 134 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through the distribution of structured questionnaires. The results showed that work culture, work environment, and work discipline partially had a positive and significant effect on the effectiveness of OSH implementation. In addition, work discipline was found to moderate and strengthen the influence of work culture and work environment on the effectiveness of OSH implementation. These findings indicate that employee compliance with safety rules and procedures plays an important role in optimizing OSH implementation.

Keywords: Work Culture, Work Environment, Effectiveness of K3 Implementation, Work Discipline

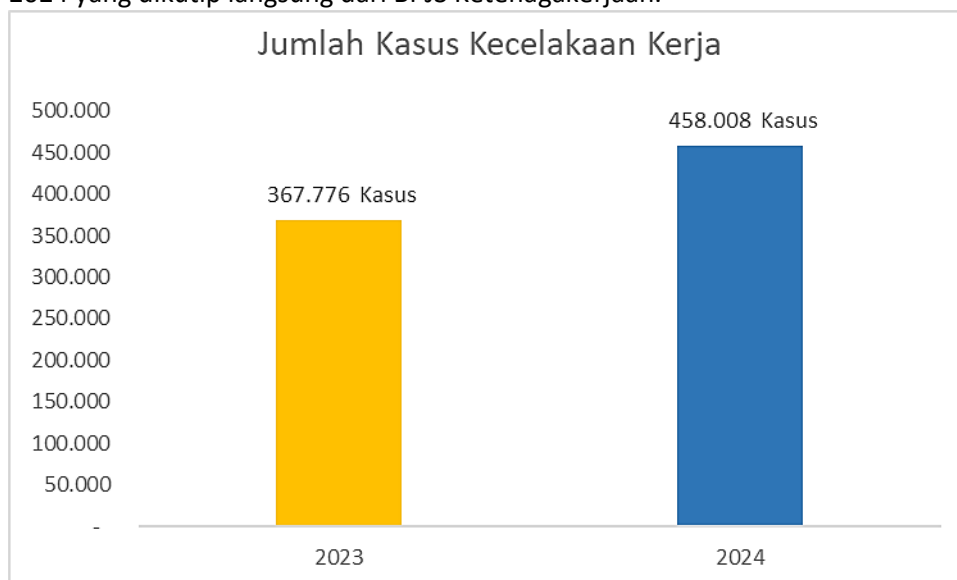
ABSTRAK

Peningkatan angka kecelakaan kerja di Indonesia menunjukkan bahwa efektivitas penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih menghadapi berbagai tantangan, meskipun telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018. Kondisi ini menegaskan pentingnya peran faktor internal organisasi, khususnya budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, dalam mendukung implementasi K3 yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas penerapan K3 dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada PT Astra Daihatsu Motor (ADM) Sunter Assembly Plant tahun 2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Populasi penelitian terdiri atas 957 karyawan bagian produksi assembling, dengan sampel sebanyak 134 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan K3. Selain itu, disiplin kerja terbukti mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas penerapan K3. Temuan ini menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur keselamatan berperan penting dalam mengoptimalkan implementasi K3.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Efektivitas Implementasi K3, Disiplin Kerja

1. Introduction

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) lingkungan kerja menjadi isu yang makin mendapatkan perhatian di Indonesia, seiring meningkatnya angka kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan tuntutan sosial terhadap perlindungan karyawan atau pegawai. Pemerintah melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 menetapkan standar K3 lingkungan kerja yang mencakup faktor-faktor seperti cahaya, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, serta berbagai aspek fisik lainnya, agar kondisi lingkungan kerja memenuhi standar keselamatan dan kesehatan yang telah ditetapkan. Regulasi ini bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif bagi seluruh tenaga kerja. Namun dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menghadapi berbagai tantangan dalam mengimplementasikan regulasi tersebut secara menyeluruh dan konsisten, baik karena keterbatasan sumber daya, kurangnya pengawasan, maupun rendahnya kesadaran akan pentingnya K3. Berikut ini adalah grafik jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia tahun 2023 hingga 2024 yang dikutip langsung dari BPJS Ketenagakerjaan.



Gambar 1. Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Tahun 2023 - 2024

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan (data.go.id)

Grafik mengenai jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2023 - 2024 menunjukkan adanya peningkatan yang cukup signifikan. Pada tahun 2023 tercatat sebanyak 367.776 kasus, sementara pada tahun 2024 jumlah tersebut meningkat menjadi 458.008 kasus, atau naik sekitar 24,6 persen. Kenaikan ini terutama berasal dari segmen penerima upah yang meningkat dari 347.855 kasus pada tahun 2023 menjadi 423.644 kasus pada tahun 2024, disusul oleh segmen bukan penerima upah yang juga mengalami kenaikan dari 19.921 kasus menjadi 34.364 kasus. Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa meskipun pemerintah telah menetapkan regulasi melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) lingkungan kerja, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan.

PT Astra Daihatsu Motor (ADM) merupakan agen pemegang merek Daihatsu di Indonesia dan pabrikan kendaraan Daihatsu dan Toyota, komponen suku cadang, dan bisnis lainnya yang berhubungan. PT. ADM, dalam menjalankan bisnis prosesnya selalu mengutamakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terbukti dari implementasi pengelolaan K3 yang telah dilakukan telah memperoleh sertifikasi ISO 45001 dari Lembaga sertifikasi SGS dan Sertifikat Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (SMK3) dari Kementerian Tenaga

Kerja Republik Indonesia. Faktor pertama yang menentukan efektivitas penerapan K3 adalah budaya kerja. Budaya kerja mencakup nilai, norma, sikap, dan perilaku yang dianggap penting dalam organisasi, termasuk bagaimana keselamatan kerja dipandang di antara karyawan dan manajemen. Budaya kerja yang kuat dalam hal K3 menciptakan kesadaran dan keaktifan karyawan dalam mematuhi standar keselamatan. Budaya kerja terbukti menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas penerapan K3. Hal ini sejalan dengan penelitian Winriyani & Frinaldi (2020) yang menemukan adanya pengaruh positif budaya kerja terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Cakra (2020) juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan publik. Namun, temuan berbeda ditunjukkan oleh Apriliani & Rachman (2021), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen, sehingga memberi indikasi bahwa pengaruh budaya terhadap efektivitas dapat bergantung pada konteks organisasi dan jenis kebijakan yang diterapkan.

Selain budaya kerja, faktor lain yang memengaruhi efektivitas penerapan K3 adalah lingkungan kerja. Aspek fisik seperti cahaya, ventilasi, dan suhu maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan dukungan manajemen sangat menentukan apakah standar K3 dapat dijalankan dengan optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Sude & Asi (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja bersama teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian Anggraini et al. (2022) juga membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja, sedangkan Afriani et al. (2023) mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Di sisi lain, Kurniasari et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, sehingga mengindikasikan adanya variasi pengaruh tergantung pada situasi organisasi dan dukungan faktor lainnya.

Faktor lain yang berperan sebagai penguat adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, termasuk standar K3. Walaupun tidak seluruh penelitian terdahulu secara eksplisit meneliti disiplin kerja sebagai variabel, sejumlah studi menekankan kedudukannya sebagai faktor moderasi yang dapat memperkuat pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas. Penelitian yang dilakukan Pradana et al. (2024) disiplin kerja (kepatuhan terhadap aturan, norma, prosedur, etika kerja) dan aspek keselamatan kerja ditemukan memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan Fauzia et al. (2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini mengimplikasikan bahwa disiplin kerja memperkuat efek dari aspek-K3 terhadap hasil seperti produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang ditandai dengan temuan yang masih inkonsisten terkait pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas maupun produktivitas. Beberapa penelitian mengonfirmasi bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas penerapan K3 maupun kinerja organisasi (Winriyani & Frinaldi, 2020; Cakra, 2020; Usnab & Suharto, 2024). Namun, penelitian lain menunjukkan hasil berbeda dengan menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen (Apriliani & Rachman, 2021). Inkonsistensi juga terlihat pada variabel lingkungan kerja. Sejumlah penelitian menegaskan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap efektivitas (Sude & Asi, 2021; Anggraini et al., 2022; Afriani et al., 2023), tetapi Kurniasari et al. (2022) justru menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan. Di sisi lain, disiplin kerja yang dipandang sebagai faktor penguat belum banyak dikaji secara eksplisit, meskipun penelitian Pradana et al. (2024) serta Fauzia et al. (2025) menegaskan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas maupun produktivitas. Perbedaan hasil penelitian tersebut

menunjukkan adanya ruang yang masih terbuka untuk kajian lebih mendalam, khususnya dalam konteks efektivitas penerapan K3.

2. Literature Review

Teori Administrasi

Administrasi merupakan suatu proses yang berkaitan erat dengan kegiatan kerja sama manusia dalam mencapai tujuan bersama. Leonard D. White (1955) mendefinisikan administrasi sebagai *"a process common to all group efforts, public or private, civil or military, large scale or small scale"*, yang berarti bahwa administrasi merupakan proses umum yang terdapat dalam setiap upaya kelompok, baik dalam sektor publik maupun privat. Senada dengan itu, Herbert A. Simon menjelaskan bahwa administrasi adalah kegiatan kelompok manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (Simon, 1976).

Teori Administrasi Publik

Administrasi publik merupakan cabang dari ilmu administrasi yang berfokus pada pengelolaan sumber daya publik untuk mencapai tujuan-tujuan pemerintahan. Chandler & Plano (1988) mendefinisikan administrasi publik sebagai *"the process by which public resources and personnel are organized and coordinated to formulate, implement, and manage public policy decisions."* Artinya, administrasi publik merupakan proses pengorganisasian dan koordinasi sumber daya publik guna merumuskan, melaksanakan, dan mengelola kebijakan publik. Pandangan ini menegaskan bahwa administrasi publik tidak hanya terbatas pada aktivitas birokrasi, tetapi juga mencakup seluruh proses pengambilan keputusan dan pelayanan masyarakat (Keban, 2004).

Efektivitas Penerapan K3

Efektivitas penerapan K3 menurut Miner (2018) merupakan tingkat keberhasilan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dalam melindungi pekerja dan mengendalikan resiko kerja, yang tercermin melalui enam dimensi utama, yaitu *safety training, safety publication, control of work environment, inspection and discipline, improvement of occupational health and safety awareness*, serta *report and statistic of occupational health and safety*. Keenam dimensi ini menunjukkan bahwa efektivitas K3 tidak hanya bergantung pada aturan, tetapi pada kualitas pelatihan, komunikasi, pengendalian lingkungan, kedisiplinan, peningkatan kesadaran, dan sistem pelaporan yang berjalan secara konsisten.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sistem nilai, keyakinan, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaan, sebagaimana dikemukakan oleh Schein (2010) bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari dan dikembangkan oleh suatu kelompok dalam proses adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam konteks ini, budaya kerja berfungsi sebagai pedoman tidak tertulis yang mengarahkan perilaku karyawan, menentukan bagaimana masalah diselesaikan, serta bagaimana standar kerja, keselamatan, dan tanggung jawab dijalankan, sehingga budaya yang kuat akan mendorong konsistensi perilaku dan kinerja organisasi.

Lingkungan Kerja

Davis (1981) dalam bukunya *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah *"the physical and social setting in which people*

perform their job”, yaitu -. Davis menegaskan bahwa faktor seperti pencahayaan, suhu, tata ruang, serta hubungan antar rekan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik harus mampu memenuhi kebutuhan fisik (*physical needs*) dan sosial (*social needs*) pekerja (Newstrom & Davis, 2002). lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang terdapat di setiap karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2014) bahwa lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan nonfisik.

Disiplin Kerja

Rivai & Sagala (2011:825) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja tingkat kesadaran, kemauan, dan konsistensi karyawan dalam menaati peraturan, standar, dan tanggung jawab kerja guna mendukung keteraturan dan pencapaian tujuan organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2016) bahwa disiplin tercermin melalui efektivitas penggunaan waktu, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, dan tingkat kehadiran (absensi).

OBJECTIVE

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi.

RELEVANT PREVIOUS STUDIES

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

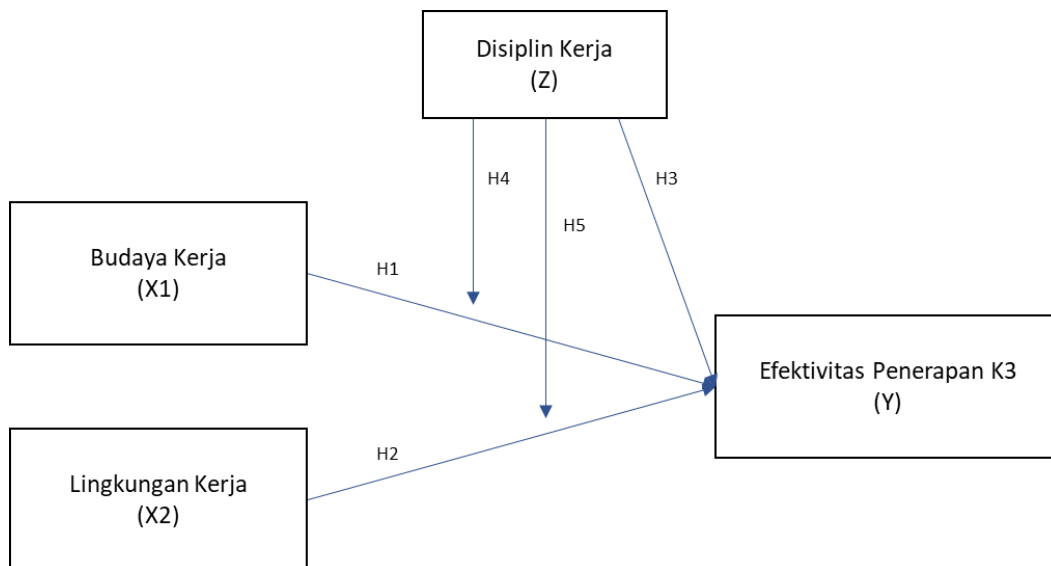
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Penulis, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Winriyani & Frinaldi (2020) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang	Menganalisis seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap keselamatan kesehatan kerja	Regresi linear sederhana	Terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap penerapan keselamatan kesehatan kerja.
Kurniasari, Kirana, & Subyanto (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19: Studi Pada Dinas	Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, koordinasi, dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai	Regresi linear berganda	Budaya kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Sementara, lingkungan kerja tidak nyata berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Penulis, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta			
Apriliani & Rachman (2021) Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen	Untuk mengidentifikasi pengaruh struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi.
Usnab & Suharto (2024) Implementasi Aplikasi Digital, Ketrampilan Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit	Bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap efektivitas	Multiple regression analysis	Hasil penelitian menemukan bahwa keterampilan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas.
Cakra (2020) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Publik Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang	Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Pelayanan Publik	Regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan publik
Sude & Asi (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo	untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan team work berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai	Regresi linear berganda	Lingkungan kerja dan team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai
Anggraini, Rismansyah, & Kurniawan (2022) Pengaruh Tata	untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tata	Regresi linier berganda	Tata ruang kantor menunjukkan adanya pengaruh secara parsial terhadap efektivitas.

Penulis, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	ruang kantor dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja		Sedangkan lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh terhadap efektivitas
Satar, Yunus, Astari, & Musmulyadi (2023) Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru	Untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja memengaruhi efektivitas	Deskriptif kualitatif	Peran lingkungan kerja sudah cukup baik namun belum maksimal dalam memengaruhi efektivitas
Afriani, Matin, & Rahmawati (2023) The Influence of Organizational Culture and Work Environment on The Work Effectiveness of Public High School Teachers in Central Jakarta	Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara komprehensif pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja	Path analysis	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja
Andriani, Anggraini, Ishak, Golam, & Lerebulan (2025) The Influence of Digital Culture on Employee Performance with Work Discipline as a Moderating Variable	Untuk menjelaskan pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan serta menguji peran disiplin kerja sebagai variabel moderasi	SEM-PLS	Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja terbukti mampu memoderasi hubungan tersebut
Widajanto (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Disiplin Kerja Pada PT. Bangun Arta Utama	untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta menganalisis peran disiplin	Moderated regression analysis-SPSS	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja terbukti berperan sebagai quasi moderator

Penulis, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	kerja sebagai variabel moderasi		



Gambar 2. Kerangka Teori

3. Research Methods

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2018), penelitian cross sectional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Dengan kata lain, penelitian ini berusaha menjelaskan sejauh mana variabel independen (bebas) memengaruhi variabel dependen (terikat) dalam konteks fenomena yang dikaji. Adapun variabel bebas dalam Penelitian ini, adalah budaya kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah efektivitas penerapan K3 dan yang menjadi variabel Moderasi dalam penelitian ini adalah disiplin kerja.

Sampel, Sample Size, & Sampling Technique

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. ADM Sunter Assembly Plant – Produksi Assembling yaitu sebanyak 957 orang karyawan, namun tidak semua diteliti karena keterbatasan waktu dan biaya. Oleh karena itu, peneliti menentukan jumlah sampel dengan rumus Slovin sehingga diperoleh 134,3 atau bila dibulatkan menjadi 134 orang karyawan sebagai responden penelitian. Jumlah sampel sebanyak 134 orang ini dianggap telah mewakili keseluruhan populasi dan dapat memberikan hasil penelitian yang akurat dengan tingkat kesalahan tertentu sesuai perhitungan Slovin.

Instrument for data collection

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator penelitian, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber pendukung seperti laporan resmi, dokumen instansi,

maupun literatur ilmiah yang relevan (Sekaran & Bougie, 2016:219). Kombinasi kedua jenis data ini diharapkan dapat memperkuat validitas hasil penelitian dan memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antarvariabel yang dikaji.

Kisi-Kisi Variabel

Tabel 2. Item Pernyataan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Kerja (Robbins, 2006)	Inovasi dan Keberanian mengambil resiko	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencoba cara kerja baru	Likert 1-5
		Saya merasa didukung oleh atasan ketika mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Penilaian terhadap hal rinci	Standar kerja di perusahaan menuntut ketelitian tinggi dari setiap karyawan	
		Kesalahan kecil dalam pekerjaan dianggap penting untuk diperbaiki	
	Orientasi hasil	Saya memahami bahwa hasil kerja lebih diutamakan daripada proses	
		Penilaian kinerja di perusahaan berfokus pada pencapaian tujuan akhir	
	Orientasi orang	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan pada perusahaan	
		Perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan keselamatan karyawan dalam setiap kebijakan	
	Orientasi Tim	Komunikasi dan kerja sama antaranggota tim berjalan dengan baik	
		Saya merasa nyaman bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan bersama	
	Keagresifan	Saya selalu berusaha menjadi yang terbaik dalam pekerjaan saya	
		Saya memiliki semangat tinggi untuk mencapai target perusahaan	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
	Stabilitas	Perusahaan menjaga keamanan dan kestabilan dalam sistem kerja karyawan Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan ini stabil dan teratur	
Lingkungan Kerja (Siagian, 2014)	Lingkungan kerja fisik	Penerangan di area kerja saya sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja dengan aman dan nyaman Suhu dan sirkulasi udara di tempat kerja terasa nyaman untuk bekerja sepanjang hari Kebersihan lingkungan kerja di perusahaan selalu dijaga dengan baik Fasilitas keselamatan kerja seperti alat pelindung diri dan tanda peringatan tersedia dengan lengkap Kondisi peralatan kerja di tempat saya bekerja selalu dalam keadaan baik dan aman digunakan Tingkat kebisingan di area kerja tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	Likert 1-5
	Lingkungan kerja non-fisik	Saya merasa hubungan antar rekan kerja di lingkungan saya terjalin dengan baik dan saling membantu Komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan secara terbuka dan efektif Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan Suasana kerja di perusahaan ini mendorong rasa kebersamaan dan kerja sama tim Saya merasa nyaman menyampaikan ide, kritik, atau saran kepada atasan tanpa rasa takut	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Efektivitas Penerapan K3 (Miner, 2018)	<i>Safety training</i>	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang adil tanpa diskriminasi terhadap siapa pun	Likert 1-5
		Perusahaan secara rutin menyelenggarakan pelatihan keselamatan kerja bagi pegawai	
	<i>Safety publication</i>	Pelatihan K3 membantu saya lebih siap menghadapi situasi darurat di tempat kerja	
		Informasi mengenai K3 disampaikan secara jelas melalui poster, banner, atau media internal perusahaan	
	<i>Control of work environment</i>	Perusahaan secara aktif mengingatkan karyawan tentang pentingnya menjaga keselamatan kerja	
		Perusahaan melakukan pengawasan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD)	
	<i>Inspection and discipline</i>	Risiko kecelakaan kerja diminimalkan melalui pengendalian kondisi lingkungan kerja	
		Setiap pelanggaran terhadap prosedur keselamatan mendapat tindakan tegas dari pihak manajemen	
	<i>Improvement awareness of occupational health and safety</i>	Saya merasa pengawasan terhadap penerapan K3 dilakukan secara konsisten	
		Saya selalu berusaha memperhatikan keselamatan diri dan rekan kerja saat bekerja	
	<i>Report and statistic of occupational health and safety</i>	Saya secara sukarela melaporkan potensi bahaya yang saya temui di tempat kerja	
		Perusahaan memiliki prosedur yang jelas untuk pelaporan kecelakaan kerja	
		Setiap insiden kerja dicatat	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (Hasibuan, 2016)	Pengukuran waktu secara efektif	dan dilaporkan secara transparan oleh pihak manajemen	Likert 1-5
		Saya selalu memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dalam SOP produksi	
		Saya memanfaatkan waktu kerja secara efisien tanpa menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	Saya memastikan setiap proses assembling dilakukan tepat waktu sesuai target yang telah dijadwalkan	
		Saya selalu mematuhi prosedur kerja dan standar keselamatan yang ditetapkan perusahaan selama proses assembling	
		Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja agar sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh SOP produksi	
Absensi		Saya berinisiatif memperbaiki kesalahan kerja tanpa menunggu perintah atasan apabila terjadi penyimpangan dari prosedur	
		Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	
		Saya jarang meninggalkan pekerjaan tanpa izin resmi dari atasan	
		Saya menjaga kehadiran secara konsisten agar tidak mengganggu kelancaran proses produksi di lini assembling	

Data analysis

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan model pengukuran (*measurement model*) menggunakan program Smart PLS versi 3.2.9 untuk mengukur intensitas masing-masing variabel penelitian dan model struktural (*structural model*) menganalisis data dan hipotesis penelitian. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung (untuk mengetahui bagaimana variabel penelitian saling mempengaruhi).

4. Results and Discussions

Deskripsi Profil Responden

Diketahui mayoritas jenis kelamin Pria adalah 134 (100%) yang artinya seluruh karyawan PT. ADM Sunter Assembly Plant – Produksi Assembling adalah Pria. Selanjutnya, diketahui mayoritas usia yaitu 36 – 40 tahun sebanyak 54 (40,3%). Dengan demikian mayoritas usia yang bekerja di PT. ADM Sunter Assembly Plant – Produksi Assembling adalah 36 – 40 tahun. Kemudian mayoritas lamanya menjadi karyawan adalah lebih dari 7 tahun sebanyak 101 (75,4%). Dengan demikian bahwa mayoritas lamanya menjadi karyawan PT. ADM Sunter Assembly Plant – Produksi Assembling adalah lebih dari 7 tahun. Dan terakhir mayoritas Pendidikan yaitu SLTA sebanyak 130 (97%). Dengan demikian mayoritas latar belakang Pendidikan yang bekerja di PT. ADM Sunter Assembly Plant – Produksi Assembling adalah SLTA.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin :		
Wanita	0	0%
Pria	134	100%
Usia :		
< 20 tahun	20	14,9%
21 - 35 tahun	35	26,1%
36 - 40 tahun	54	40,3%
➤ 40 tahun	25	18,7%
Lama menjadi Karyawan :		
< 1 tahun	28	20,9%
2 - 4 tahun	5	3,7%
> 7 tahun	101	75,4%
Pendidikan :		
SLTA	130	97%
Diploma	2	1,5%
Sarjana	1	0,7%
Pascasarjana	1	0,7%

Sumber : Hasil olah data, 2025

Kalibrasi Instrumen Penelitian

Pengujian persyaratan analisis data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kalkulasi algoritma PLS yang ditunjukkan nilai faktor loading atau outer loading untuk mengetahui convergent validity, cross loading untuk mengetahui discriminant validity, composite reliability, cronbach alphan dan nilai AVE (Average Variance Extracted) untuk mengetahui reliabilitas.

Tabel 4. Nilai Faktor Loading Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	syarat	Keterangan
----------	-----------	----------------------	--------	------------

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	syarat	Keterangan
Budaya Kerja	BK1	0,816	> 0,7	Valid
	BK2	0,774	> 0,7	Valid
	BK3	0,762	> 0,7	Valid
	BK4	0,788	> 0,7	Valid
	BK5	0,761	> 0,7	Valid
	BK6	0,758	> 0,7	Valid
	BK7	0,800	> 0,7	Valid
	BK8	0,749	> 0,7	Valid
	BK9	0,774	> 0,7	Valid
	BK10	0,753	> 0,7	Valid
	BK11	0,836	> 0,7	Valid
	BK12	0,864	> 0,7	Valid
	BK13	0,820	> 0,7	Valid
	BK14	0,764	> 0,7	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,841	> 0,7	Valid
	LK2	0,737	> 0,7	Valid
	LK3	0,843	> 0,7	Valid
	LK4	0,870	> 0,7	Valid
	LK5	0,896	> 0,7	Valid
	LK6	0,773	> 0,7	Valid
	LK7	0,823	> 0,7	Valid
	LK8	0,906	> 0,7	Valid
	LK9	0,884	> 0,7	Valid
	LK10	0,885	> 0,7	Valid
	LK11	0,836	> 0,7	Valid
	LK12	0,903	> 0,7	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,863	> 0,7	Valid
	DK2	0,922	> 0,7	Valid
	DK3	0,925	> 0,7	Valid
	DK4	0,911	> 0,7	Valid
	DK5	0,896	> 0,7	Valid
	DK6	0,758	> 0,7	Valid
	DK7	0,840	> 0,7	Valid
	DK8	0,818	> 0,7	Valid
	DK9	0,893	> 0,7	Valid
Efektivitas Penerapan K3	EF1	0,796	> 0,7	Valid
	EF2	0,929	> 0,7	Valid
	EF3	0,919	> 0,7	Valid
	EF4	0,842	> 0,7	Valid
	EF5	0,917	> 0,7	Valid
	EF6	0,916	> 0,7	Valid
	EF7	0,908	> 0,7	Valid
	EF8	0,935	> 0,7	Valid
	EF9	0,873	> 0,7	Valid
	EF10	0,850	> 0,7	Valid
	EF11	0,901	> 0,7	Valid
	EF12	0,902	> 0,7	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2026)

Diketahui bahwa seluruh nilai loading factor dari masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur variabel niat kunjungan berada di atas 0,7. Hal ini membuktikan bahwa seluruh indikator yang dipergunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan adalah valid atau telah memenuhi convergent validity. Oleh karena itu keputusan dari peneliti yaitu memasukan semua pernyataan tersebut.

Tabel 5. Hasil AVE (Average Variance Extraction) dari Model Penelitian

Variabel	AVE Value
Budaya Kerja	0,621
Lingkungan Kerja	0,725
Disiplin Kerja	0,759
Efektivitas Penerapan K3	0,795

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2026)

Hasil pengujian discriminant validity yang dilakukan dengan melihat nilai AVE dapat dijelaskan bahwa pada variabel budaya kerja, lingkungan kerja, efektivitas penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dengan disiplin kerja yang dilihat dari Tabel 5 menunjukkan nilai AVE Value dari model penelitian untuk seluruh variabel telah bernilai di atas 0.5 sehingga nilai AVE untuk pengujian discriminant validity sudah memenuhi untuk pengujian selanjutnya. Dengan demikian, uji discriminant validity telah terpenuhi begitupun dengan uji convergent validity.

Tabel 6. Hasil Composite Reliability dari Model Penelitian

Variabel	Composite Reliability
Budaya Kerja	0,958
Lingkungan Kerja	0,969
Disiplin Kerja	0,966
Efektivitas Penerapan K3	0,979

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2026)

Nilai composite reliability dari model penelitian yang menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7 dengan nilai terendah sebesar 0,958 dari variabel Budaya Kerja dan nilai tertinggi sebesar 0.979 dari variabel Efektivitas Penerapan K3. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi nilai dari composite reliability.

Tabel 7. Hasil Cronbach's Alphas dari Model Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha
Budaya Kerja	0,953
Lingkungan Kerja	0,965
Disiplin Kerja	0,960
Efektivitas Penerapan K3	0,976

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2026)

Nilai cronbach's alpha dari model penelitian yang menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0.6 dengan nilai terendah sebesar 0,953 dari variabel Budaya Kerja dan nilai tertinggi sebesar 0.976 dari variabel Efektivitas Penerapan K3. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi nilai dari cronbach's alpha.

Uji Koefisien Determinasi/R Square (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati nilai 1. Nilai R-Square (R^2) menjelaskan seberapa besar variabel independen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Efektivitas Penerapan K3	0,829	0,822

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.2.9 (2026)

Nilai *R-square* pada variabel Efektivitas Penerapan K3 adalah sebesar 0,829 hal ini menunjukkan bahwa 82,9% variabel Efektivitas Penerapan K3 dapat dipengaruhi oleh variabel Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya 17,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Pengujian Struktural Model

Tabel 9. Hasil Path Coefficient, t-Statistics, dan P-Values

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Budaya Kerja → Efektivitas Penerapan K3	0,211	2,265	0,024	Signifikan
Lingkungan Kerja → Efektivitas Penerapan K3	0,446	4,160	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja → Efektivitas Penerapan K3	0,282	3,800	0,000	Signifikan
Moderating Effect 1 → Efektivitas Penerapan K3	0,194	2,135	0,033	Signifikan
Moderating Effect 2 → Efektivitas Penerapan K3	0,262	2,384	0,017	Signifikan

Dalam proses ini penentuan dasar pengambilan keputusan atas nilai t hitung. Dimana t hitung diperoleh dari nilai analisa *path coefficient*, sementara t tabel diperoleh dengan melihat tabel titik persentase distribusi t berdasarkan taraf signifikan dan *degree of freedom*. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95% (α 0,05) maka nilai t-tabel untuk hipotesis dua arah (*two-tailed*) adalah 1,96.

Results and Discussion is a section that contains all scientific findings obtained as research data. This section is expected to provide a scientific explanation that can logically explain the reason for obtaining those results that are clearly described, complete, detailed, integrated, systematic, and continuous.

The discussion of the research results obtained can be presented in the form of theoretical description, both qualitatively and quantitatively. In practice, this section can be used to compare the results of the research obtained in the current research on the results of the research reported by previous researchers referred to in this study. Scientifically, the results of research obtained in the study may be new findings or improvements, affirmations, or rejection of a scientific phenomenon from previous researchers.

DISCUSSION

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Penerapan K3

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan K3 pada PT. ADM Sunter Assembly Plant tahun 2025. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.265 dengan nilai

signifikansi sebesar 0.024, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama dinyatakan diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sani & Sulolipu (2023) yang menyatakan bahwa perilaku pekerja terhadap K3 yang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan, dan tindakan, berhubungan erat dengan frekuensi kecelakaan kerja. Dengan demikian, meskipun regulasi K3 telah tersedia, tanpa dukungan budaya kerja yang kuat dan perilaku disiplin dari karyawan, efektivitas penerapan K3 cenderung tidak optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Penerapan K3

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan K3 pada PT. ADM Sunter Assembly Plant tahun 2025. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.160, di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,96 serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. ini sejalan dengan penelitian Sude & Asi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja bersama *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh Anggraini et al. (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap efektivitas kerja, serta Afriani et al. (2023) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja secara langsung memengaruhi efektivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Penerapan K3

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan K3 pada PT. ADM Sunter Assembly Plant tahun 2025. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.160, di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,96 serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Sude & Asi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja bersama *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh Anggraini et al. (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap efektivitas kerja, serta Afriani et al. (2023) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja secara langsung memengaruhi efektivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Efektivitas Penerapan K3

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas penerapan K3. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.135 dengan nilai signifikansi 0.033, yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pradana et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, norma, prosedur, dan etika kerja, bersama dengan aspek keselamatan kerja, berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Selain itu, Fauzia et al. (2025) juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang mengindikasikan bahwa disiplin mampu memperkuat dampak positif penerapan K3 terhadap hasil kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Efektivitas Penerapan K3

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel moderator yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan efektivitas penerapan K3. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.384 dan nilai p -value sebesar 0.017, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kelima

dinyatakan diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pradana et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, norma, prosedur, dan etika kerja bersama aspek keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Selain itu, Fauzia et al. (2025) juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang mengindikasikan bahwa disiplin mampu memperkuat dampak positif penerapan aspek-aspek K3 terhadap hasil kerja.

5. Conclusion

Kesimpulan

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan K3. Selanjutnya, Disiplin kerja terbukti memoderasi hubungan antara budaya kerja dan efektivitas penerapan K3, dan yang terakhir Disiplin kerja juga memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan efektivitas penerapan K3.

Suggestion

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, maka dapat dibuatkan saran kepada pihak manajemen dan penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Saran Bagi Pihak Manajemen

Berdasarkan hasil penelitian, pihak manajemen PT. ADM Sunter Assembly Plant disarankan untuk terus menjaga dan memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada keselamatan melalui sosialisasi rutin, peningkatan kedisiplinan, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang konsisten menerapkan prinsip K3. Selain itu, penting bagi manajemen untuk terus menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan memastikan fasilitas kerja yang aman, ergonomis, dan bebas dari potensi bahaya. Mengingat disiplin kerja terbukti memoderasi pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas penerapan K3, selain itu perlu adanya pengawasan, pelatihan, serta penerapan reward and punishment secara tepat. Upaya integratif yang mengaitkan budaya kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan dalam kebijakan K3 akan membantu perusahaan mencapai penerapan K3 yang lebih optimal dan berkelanjutan.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, atau safety behavior guna memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi penerapan K3. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods agar dapat menggali lebih dalam persepsi, pengalaman, dan perilaku karyawan dalam menerapkan K3. Selain itu, memperluas objek penelitian ke perusahaan atau industri berbeda serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar akan meningkatkan generalisasi hasil dan memperkuat validitas temuan penelitian. Dengan demikian, studi selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan ilmu dan praktik keselamatan kerja.

References

- Afriani, A., Matin, M., & Rahmawati, D. (2024). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on The Work Effectiveness of Public High School Teachers in Central Jakarta. *Journal Research of Social Science, Economics & Management*, 3(6).
- Afriani, Matin, & Rahmawati, D. (2024). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on The Work Effectiveness of Public High School Teachers in Central Jakarta. *Journal Research of Social Science, Economics & Management*, 3(6).

- Anggraini, A. D., Rismansyah, R., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja fisik terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(1), 37-42.
- Apriliani, E., & Rachman, A. A. (2021). Pengaruh struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Dan Sains*, 1(2), 132-146.
- Cakra, C. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Publik Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(2), 148-154.
- Chandler, R. C., & Plano, J. C. (1988). *The public administration dictionary*. John Wiley & Sons.
- Fauzia, A. R., & Mulyani, A. S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Pemprov DKI Jakarta. *Journal Management & Economics Review (JUMPER)*, 3(1), 341-349
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Keban, Y. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 641-654.
- Leonard, D. W. (1955). *Introduction to the study of public administration*. Macmillan.
- Miner, J. B. (2018). *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. Routledge.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) (Terjemahan)*. Jakarta: Indeks.
- Sani, R., & Sulolipu, M. (2023). Hubungan Perilaku K3 Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Pengelasan di PT. IKI Makassar. *Window of Public Health Journal*, Vol. 4 No. 5 (Oktober, 2023): 861-870.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). West Sussex: Wiley.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simon, H. A. (1976). *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*. New York: Free Press.
- Sude, A., & Asi, S. (2021). *Pengaruh Efisiensi Operasional terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Jakarta: CV Media Akademika.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Winriyani, A., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2(3), 34-40.