LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

PENGARUH PENERAPAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING KARYAWAN DENGAN MODERASI KEPRIBADIAN CONSCIENTIOUSNESS DAN NEUROTICISM (STUDI PADA PT MALIKA GEMILANG GROUP)

Alina Alifah[1], Lani Pranesti[2], Fitriani[3], Nabila Amelia Putri[4], Netty Merdiaty[5]
Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202110515024@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515084@mhs.ubharajaya.ac.id,
202110515050@mhs.ubharajaya.ac.id, 202110515230@mhs.ubharajaya.ac.id,
netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

The implementation of Occupational Health and Safety (OHS) in modern organizations not only aims to prevent workplace accidents and occupational diseases but also plays a crucial role in supporting employees' psychological well-being. This study aims to evaluate the impact of OHS implementation on employees' psychological well-being at PT Malika Gemilang Group and to examine the moderating role of personality traits, specifically conscientiousness and neuroticism. This research employed a descriptive qualitative approach through literature review, interviews, and Focus Group Discussions (FGD). The findings indicate that the OHS system within the company has been implemented adequately through the availability of Standard Operating Procedures (SOP), Job Safety Analysis (JSA), and the use of Personal Protective Equipment (PPE). However, the effectiveness of OHS implementation is strongly influenced by employees' personal awareness and psychological conditions. Employees with high levels of conscientiousness tend to comply more consistently with safety procedures, while those with high levels of neuroticism require additional support to perceive a sense of safety at work. This study concludes that effective OHS implementation should adopt a holistic approach by integrating physical safety, psychological well-being, and individual personality characteristics. Such an approach is expected to create a safe, healthy, and sustainable work environment.

Keywords: Occupational Health and Safety (OHS), psychological well-being, personality traits, conscientiousness, neuroticism.

Abstrak

Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam organisasi modern tidak hanya berfungsi untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, tetapi juga berperan penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak penerapan K3 terhadap *psychological well-being* karyawan di PT Malika Gemilang Group serta mengkaji peran karakter kepribadian *conscientiousness* dan *neuroticism* dalam memoderasi hubungan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur, wawancara, dan *Focus Group Discussion (FGD)*. Hasil kajian menunjukkan bahwa sistem K3 di perusahaan telah berjalan cukup baik melalui ketersediaan SOP, JSA, dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Namun demikian, efektivitas K3 masih sangat dipengaruhi oleh tingkat kesadaran personal dan kondisi psikologis karyawan. Karyawan dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung lebih patuh terhadap prosedur keselamatan, sedangkan karyawan dengan tingkat neuroticism yang tinggi membutuhkan dukungan tambahan agar dapat merasakan rasa aman secara optimal. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan K3 yang efektif harus bersifat holistik dengan mengintegrasikan aspek keselamatan fisik, kesejahteraan psikologis, serta karakteristik individu karyawan.

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

LIBEROSIS
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berkelanjutan.
Kata kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), *psychological well-being*, kepribadian, *conscientiousness*, *neuroticism*.

1. Pendahuluan

Dalam dinamika dunia kerja modern, sumber daya manusia merupakan pilar utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Perlindungan terhadap tenaga kerja kini tidak lagi dipandang secara sempit hanya melalui aspek fisik, melainkan telah bergeser ke arah pemenuhan kesejahteraan yang holistik. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kini dituntut untuk tidak hanya mencegah kecelakaan fisik di lapangan, tetapi juga mampu memitigasi risiko psikososial yang dapat mengganggu kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Kota Bekasi, sebagai salah satu pusat industri dan penyangga ekonomi terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan yang sangat kompleks dalam manajemen tenaga kerja. Dengan pertumbuhan sektor industri dan organisasi yang begitu masif, beban kerja dan tekanan lingkungan urban seringkali menjadi pemicu stres bagi para pekerja. Meskipun implementasi kebijakan K3 telah diterapkan secara luas di berbagai perusahaan dan instansi di Kota Bekasi, dampak psikologis dari kebijakan tersebut belum sepenuhnya dirasakan secara optimal oleh seluruh karyawan. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa pendekatan K3 yang ada masih sering kali terjebak pada pemenuhan administratif fisik, tanpa menyentuh aspek kesejahteraan mental secara mendalam.

Kesejahteraan psikologis karyawan memiliki kaitan erat dengan bagaimana organisasi mengelola risiko di lingkungan kerja. Lingkungan yang aman, sehat, dan suportif secara psikis terbukti mampu menurunkan tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta menekan angka absensi. Bagi organisasi di Kota Bekasi yang menuntut efisiensi tinggi, pengabaian terhadap aspek psikologis dalam kebijakan K3 dapat berdampak buruk pada performa jangka panjang. Oleh karena itu, evaluasi terhadap dampak kebijakan K3 terhadap kondisi psikologis karyawan menjadi sangat krusial untuk dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana dampak kebijakan K3 terhadap kesejahteraan psikologis karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor penentu efektivitasnya dalam konteks organisasi. Dengan menggunakan metode tinjauan pustaka *(literature review)* dari sumber ilmiah lima tahun terakhir, artikel ini berupaya memberikan gambaran komprehensif bagi para pemangku kepentingan di Kota Bekasi. Diharapkan, hasil kajian ini dapat menjadi rujukan dalam merumuskan strategi K3 yang lebih integratif, yang tidak hanya melindungi fisik pekerja, tetapi juga menjaga kesejahteraan mental mereka di tengah tuntutan kerja yang tinggi (Impact et al., 2024).

Dunia industri yang semakin kompleks, kesejahteraan karyawan di tempat kerja atau *workplace well-being* telah bergeser dari sekadar isu kemanusiaan menjadi faktor strategis yang menentukan produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Karyawan yang merasa sejahtera secara fisik dan psikologis cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi serta mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Bagi PT Malika Gemilang Group, yang bergerak dalam sektor industri dengan tingkat risiko dan tuntutan kerja yang tinggi, menjaga kesejahteraan karyawan adalah tantangan sekaligus prioritas utama.

Salah satu faktor fundamental yang memengaruhi kesejahteraan ini adalah penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Di lingkungan PT Malika Gemilang Group, K3 bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap regulasi, melainkan instrumen perlindungan yang memberikan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan teori *Job Demands-Resources (JD-R),* kebijakan K3 diposisikan sebagai sumber daya pekerjaan *(job resources)* yang krusial untuk memitigasi tekanan kerja dan kelelahan, sehingga secara teoritis mampu meningkatkan tingkat *workplace well-being*. Namun, dampak dari penerapan K3 terhadap kesejahteraan tidak selalu dirasakan sama oleh setiap individu. Terdapat faktor internal yang mendasari bagaimana seorang karyawan merespons lingkungan kerjanya, yakni karakteristik kepribadian. Penelitian ini menyoroti dua dimensi kepribadian utama dari *Big Five Personality Model,* yaitu *conscientiousness* dan *neuroticism,* sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

Karyawan dengan tingkat conscientiousness yang tinggi cenderung memiliki kedisiplinan dan tanggung jawab besar terhadap prosedur keamanan, sehingga mereka dapat memanfaatkan sistem K3 secara lebih efektif untuk mencapai kesejahteraan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi sering kali mengalami ketidakstabilan emosi dan kecemasan, yang berpotensi menghambat persepsi positif mereka terhadap dukungan keselamatan yang diberikan perusahaan. Mengingat pentingnya integrasi antara sistem organisasi dan karakteristik psikologis, penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana kebijakan K3 di PT Malika Gemilang Group mampu mendukung kesejahteraan karyawan dengan mempertimbangkan perbedaan kepribadian mereka (Tri dan Tara, 2025).

2. Tinjauan Pustaka

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan komponen esensial dalam operasional industri dan organisasi masa kini yang berfokus pada upaya menjaga tenaga kerja agar tetap aman, sehat, dan mampu bekerja secara optimal. Secara konseptual, keselamatan kerja diarahkan pada pencegahan terjadinya kecelakaan, cedera, maupun insiden di lingkungan kerja, sedangkan kesehatan kerja menitikberatkan pada berbagai pendekatan untuk memelihara kondisi fisik dan psikologis karyawan. Implementasi K3 mencakup serangkaian praktik yang dilakukan baik pada level organisasi maupun individu guna mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan sehat, seperti penyusunan kebijakan dan prosedur K3, penyelenggaraan pelatihan, pengawasan, serta penyediaan alat pelindung diri dan fasilitas keselamatan lainnya. Keberhasilan penerapan K3 merupakan tanggung jawab bersama antara manajemen dan karyawan yang sangat bergantung pada tingkat komitmen, pemahaman, serta partisipasi aktif seluruh pihak yang terlibat (Sarbiah, 2023). Lebih dari sekadar pemenuhan regulasi dan peraturan perundang-undangan, K3 juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, semangat kerja, dan citra organisasi. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat menimbulkan kerugian besar, seperti meningkatnya angka absensi, cedera kerja, serta dampak jangka panjang terhadap kesejahteraan karyawan (Sarbiah, 2023).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada dasarnya merupakan upaya sistematis untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat serta melindungi pekerja dari berbagai risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan. Penerapan K3 yang efektif juga berdampak pada peningkatan efisiensi dan produktivitas, karena pekerja yang merasa aman dan sehat cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi (Kesehatan dan Indonesia, 2023). Terjadinya kecelakaan kerja umumnya dipicu oleh dua faktor utama, yaitu faktor manusia berupa ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta kondisi lingkungan kerja yang tidak aman, seperti peralatan yang rusak atau pencahayaan yang kurang memadai. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dan secara bersamaan meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan. Dalam konteks ini, budaya K3 menjadi unsur penting dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, karena mencerminkan sejauh mana nilai, sikap, keyakinan, dan perilaku terkait keselamatan dijalankan oleh manajemen dan pekerja (Sarbiah, 2023). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penurunan tindakan tidak aman *(unsafe action)* di tempat kerja. Aspek-aspek seperti komitmen manajemen, kebijakan dan prosedur K3, komunikasi yang efektif, kompetensi dan keterlibatan pekerja, serta kondisi lingkungan kerja terbukti berkontribusi dalam mengurangi perilaku tidak aman. Oleh karena itu, penguatan kesadaran, konsistensi kebijakan, dan pelatihan K3 menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

Salah satu sasaran utama dari pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai untuk mengenali serta mengendalikan potensi bahaya di tempat kerja. Pelatihan K3 merupakan langkah pencegahan yang sangat efektif dalam membangun lingkungan kerja yang aman dan menumbuhkan budaya keselamatan, di mana setiap karyawan merasa terlindungi dan terlibat aktif dalam menjaga keselamatan serta kesehatan dirinya. Kecelakaan kerja dapat terjadi baik saat karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan maupun dalam perjalanan dari dan ke tempat kerja. Secara umum, kecelakaan kerja muncul akibat kondisi berbahaya yang berkaitan dengan metode kerja, penggunaan mesin, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, maupun proses produksi. Selain itu, perilaku berisiko yang disebabkan

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

oleh keterbatasan pengetahuan dan keterampilan, sikap yang kurang tepat, serta kebiasaan kerja yang tidak aman juga menjadi faktor penyebab kecelakaan kerja (Masyarakat dan Gresik, 2025).

Psychological Well-Being (PWB) merupakan kondisi psikologis positif yang menggambarkan kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal, baik dalam aspek emosional maupun sosial. Dalam lingkungan kerja, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi elemen penting yang memengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan keberlangsungan organisasi. Tekanan kerja yang tinggi, beban kerja berlebihan, serta minimnya dukungan dari organisasi dapat berdampak negatif terhadap kondisi psikologis karyawan (Wright & Rousseau, 2004). *Psychological well-being* tidak hanya dimaknai sebagai ketiadaan gangguan mental, melainkan juga mencakup penerimaan diri, kebermaknaan hidup, serta proses pertumbuhan pribadi. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis perlu diintegrasikan dalam strategi manajemen sumber daya manusia organisasi (Ryff, 1989).

Dalam konteks kerja, *psychological well-being* mengacu pada kondisi kesejahteraan psikologis karyawan yang bersifat positif dan berkesinambungan, yang ditandai dengan perasaan nyaman, puas, dan memiliki makna terhadap pekerjaan yang dijalani. Kondisi ini tidak hanya berkaitan dengan aspek emosional, tetapi juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam membangun hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja serta kapasitas psikologis untuk menghadapi tekanan, tuntutan, dan tanggung jawab pekerjaan secara adaptif. Karyawan dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi umumnya menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, motivasi yang lebih kuat, serta komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan (Wright & Rousseau, 2004).

Menurut Ryff (1989), *psychological well-being* merupakan konstruk multidimensional yang terdiri atas enam dimensi utama yang relevan dalam dunia kerja. Dimensi pertama adalah penerimaan diri, yaitu kemampuan individu untuk menerima kelebihan dan keterbatasan dirinya secara realistis. Dimensi kedua adalah hubungan positif dengan orang lain, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam membangun relasi sosial yang hangat, saling percaya, dan suportif di lingkungan kerja. Dimensi ketiga, otonomi, berkaitan dengan kemampuan individu untuk bersikap mandiri dan mengambil keputusan berdasarkan nilai serta pertimbangan pribadi. Selanjutnya, penguasaan lingkungan menggambarkan kapasitas karyawan dalam mengelola situasi kerja secara efektif. Dimensi tujuan hidup menunjukkan adanya arah, makna, dan tujuan yang jelas dalam menjalani pekerjaan, sedangkan pertumbuhan pribadi merefleksikan dorongan untuk terus belajar, berkembang, dan meningkatkan potensi diri seiring dengan pengalaman kerja.

Kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari individu maupun lingkungan organisasi. Faktor organisasi meliputi beban kerja yang dirasakan karyawan, tingkat dukungan psikologis dan instrumental yang diberikan organisasi, serta persepsi terhadap keadilan dalam sistem dan kebijakan yang diterapkan. Selain itu, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap kondisi kesejahteraan psikologis karyawan. Rasa aman dalam bekerja, baik dari segi kepastian kerja maupun perlindungan terhadap kondisi kerja, turut berperan dalam membentuk *psychological well-being* karyawan secara optimal.

Psychological well-being yang tinggi memberikan dampak positif terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Karyawan yang sejahtera secara psikologis cenderung lebih produktif serta memiliki risiko kelelahan kerja *(burnout)* yang lebih rendah. Oleh karena itu, psychological well-being merupakan aspek krusial dalam dunia kerja yang berpengaruh terhadap kualitas hidup karyawan dan efektivitas organisasi. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kesejahteraan psikologis serta mengembangkan program kesejahteraan karyawan guna meningkatkan psychological well-being dan kinerja secara berkelanjutan (Ryff dan Keyes, 1995).

3. Metodologi

Metode penelitian ini diawali dengan analisis situasi sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Pada tahap ini dilakukan evaluasi terhadap kondisi tenaga kerja yang ada, khususnya terkait penerapan SOP dan *Job Safety Analysis (JSA)*. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa karyawan telah dibekali pedoman kerja yang jelas serta memiliki pemahaman dasar mengenai risiko kerja melalui pelatihan internal yang diberikan perusahaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja dinilai relatif aman, terkontrol, dan tidak

melibatkan bahan kimia berisiko tinggi. Tahap berikutnya adalah peramalan kebutuhan SDM *(demand forecasting)*. Perusahaan diproyeksikan membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga kesadaran intrinsik terhadap keselamatan kerja *(safety awareness)*. Selain kebutuhan SDM, perusahaan juga memerlukan penambahan fasilitas pengendalian risiko kerja, seperti alat pemadam api ringan (APAR) dan kotak P3K, seiring dengan potensi pertumbuhan organisasi dan peningkatan aktivitas operasional.

Selanjutnya dilakukan peramalan ketersediaan SDM *(supply forecasting)*. Dari sisi internal, karyawan telah mampu menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai standar, seperti helm dan sepatu keselamatan. Namun demikian, masih terdapat kelemahan pada aspek kesadaran personal yang bersifat fluktuatif. Dari sisi eksternal, rekrutmen di masa depan diarahkan pada kandidat yang memiliki rekam jejak kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja guna meminimalkan risiko perilaku tidak aman.

Analisis kesenjangan *(gap analysis)* dilakukan untuk mengidentifikasi perbedaan antara sistem yang tersedia dan praktik di lapangan. Hasil analisis menunjukkan adanya celah antara kelengkapan SOP dan tingkat kepatuhan individu. Secara sistem, penerapan SOP dan APD telah terpenuhi, namun dari sisi mentalitas dan kesadaran risiko, masih terdapat potensi pelanggaran apabila pengawasan melemah. Selain itu, diperlukan upaya pengelolaan stres kerja melalui kejelasan peran guna meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dilakukan perumusan strategi yang meliputi pelatihan dan pengembangan, restrukturisasi dan supervisi, serta penguatan budaya organisasi. Pelatihan K3 dirancang secara berkelanjutan dengan pendekatan praktik langsung agar mampu mengubah perilaku kerja. Penguatan peran atasan dan audit internal dilakukan sebagai bagian dari administrative control, serta pembangunan safety climate untuk menjadikan keselamatan sebagai nilai bersama di lingkungan kerja.

Tahap evaluasi dan pengendalian dilakukan melalui penilaian efektivitas kebijakan K3 secara berkala. Tinjauan SOP dan dokumentasi kepatuhan keselamatan kerja menjadi instrumen utama dalam pengendalian. Apabila ditemukan rendahnya kesadaran personal karyawan, strategi komunikasi K3 disesuaikan agar sistem keselamatan tetap efektif dalam mendukung peningkatan psychological well-being pekerja.

Hasil dari wawancara dan *Focus Group Discussion (FGD)* menunjukkan bahwa sistem K3 perusahaan telah berjalan cukup baik, ditandai dengan ketersediaan SOP, JSA, dan penggunaan APD sesuai standar. Tidak ditemukan pelanggaran signifikan atau kecelakaan kerja, namun potensi risiko tetap ada akibat rendahnya kesadaran intrinsik individu. Akar permasalahan lebih banyak bersumber pada faktor manusia dibandingkan faktor fisik. Oleh karena itu, rekomendasi penelitian menekankan penguatan engineering control, administrative control, pelatihan berkelanjutan, serta supervisi dan budaya keselamatan guna menciptakan sistem K3 yang lebih efektif dan berkelanjutan.

4. Pembahasan

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan tidak hanya berfokus pada pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. K3 modern dipandang sebagai sistem manajemen yang holistik, yang mencakup perlindungan fisik dan mental karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, implementasi K3 yang baik mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat menjadi fondasi utama bagi terbentuknya kesejahteraan psikologis karyawan. Ketika perusahaan menerapkan standar K3 secara konsisten, karyawan akan merasa terlindungi dan aman dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa aman ini berkontribusi pada meningkatnya penerimaan diri karyawan, karena individu merasa dihargai dan diakui sebagai aset penting organisasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman cenderung memiliki stabilitas emosional yang lebih baik dan mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih adaptif.

Selain aspek keselamatan fisik, penerapan K3 juga berpengaruh terhadap kualitas hubungan sosial di tempat kerja. Prosedur kerja yang jelas, komunikasi keselamatan yang terbuka, serta kerja sama tim dalam menjaga keselamatan menciptakan hubungan positif antara karyawan dan manajemen. Iklim kerja yang saling peduli terhadap keselamatan dan kesehatan meningkatkan dukungan sosial di

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

lingkungan kerja, yang pada gilirannya memperkuat kesejahteraan psikologis karyawan. Hubungan kerja yang harmonis ini membantu karyawan merasa diterima dan didukung secara sosial. Penerapan K3 yang efektif juga memberikan ruang bagi berkembangnya otonomi karyawan. Melalui pelatihan keselamatan, sosialisasi prosedur kerja, dan pemberian wewenang untuk melaporkan potensi bahaya, karyawan dilibatkan secara aktif dalam pengelolaan keselamatan kerja. Keterlibatan ini meningkatkan rasa kontrol karyawan terhadap lingkungan kerjanya serta menumbuhkan tanggung jawab pribadi terhadap keselamatan diri dan rekan kerja. Otonomi yang diberikan dalam konteks K3 memperkuat rasa percaya diri dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Penguasaan lingkungan kerja merupakan aspek kesejahteraan psikologis yang sangat terkait dengan penerapan K3. Sistem kerja yang aman, penggunaan alat pelindung diri yang memadai, serta pengendalian risiko kerja memungkinkan karyawan mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih efektif. Karyawan yang merasa mampu mengendalikan lingkungan kerjanya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa K3 berperan penting dalam menciptakan rasa mampu dan kontrol psikologis pada karyawan. Lebih lanjut, penerapan K3 yang konsisten juga membantu karyawan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaannya. Ketika perusahaan menunjukkan kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan, pekerjaan dipersepsikan sebagai aktivitas yang bernilai dan bermakna, bukan sekadar tuntutan ekonomi. Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan budaya K3 yang kuat cenderung memiliki tujuan hidup yang lebih jelas dalam konteks kerja, karena mereka merasa kontribusinya dihargai dan dilindungi oleh organisasi.

Aspek pertumbuhan pribadi juga difasilitasi melalui penerapan K3 di perusahaan. Pelatihan keselamatan, pengembangan kompetensi kerja yang aman, serta edukasi kesehatan kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang. Proses ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kesadaran diri, kedisiplinan, dan tanggung jawab personal. Dengan demikian, K3 menjadi sarana penting dalam mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan. Secara keseluruhan, penerapan K3 yang komprehensif dalam perusahaan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. K3 tidak hanya berfungsi sebagai sistem pengendalian risiko kerja, tetapi juga sebagai instrument manajemen yang mendukung kesehatan mental, rasa aman, dan pengembangan diri karyawan. Oleh karena itu, integrasi K3 dalam kebijakan MSDM menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT Malika Gemilang Group pada dasarnya sudah berjalan dengan cukup baik. Perusahaan sudah memiliki SOP dan JSA yang jelas, serta menyediakan APD yang sesuai dengan standar. Hal ini membuat karyawan merasa lebih aman saat bekerja dan tahu apa yang harus dilakukan untuk menghindari risiko kerja. Meskipun begitu, hasil wawancara menunjukkan bahwa keberhasilan K3 tidak hanya bergantung pada aturan dan fasilitas yang tersedia. Faktor kesadaran pribadi karyawan juga sangat berpengaruh. Walaupun SOP sudah lengkap, tetap ada kemungkinan terjadinya pelanggaran apabila karyawan kurang peduli atau tidak konsisten dalam menerapkan prosedur keselamatan. Ini menunjukkan bahwa K3 bukan hanya soal aturan tertulis, tetapi juga soal sikap dan kebiasaan sehari-hari di tempat kerja. Dari sisi kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja yang aman dan teratur membantu karyawan merasa lebih tenang dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang merasa aman cenderung tidak mudah stres dan lebih fokus pada tugas yang dikerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa K3 secara tidak langsung juga berperan dalam menjaga kondisi psikologis karyawan.

Selain itu, perbedaan kepribadian karyawan juga mempengaruhi cara mereka menjalankan K3. Karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab biasanya lebih patuh terhadap aturan keselamatan. Sebaliknya, karyawan yang mudah cemas atau emosional membutuhkan pendekatan tambahan, seperti arahan yang lebih jelas, komunikasi yang baik, dan pengawasan yang lebih intensif. Oleh karena itu, penerapan K3 akan lebih efektif jika disesuaikan dengan karakteristik karyawan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang dikombinasikan dengan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis dan budaya keselamatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan produktif.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa *lesson learned* (pembelajaran penting) yang dapat diambil dari kajian mengenai penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta kaitannya dengan *psychological well-being* karyawan. Pertama, penerapan K3 tidak dapat dipahami hanya sebagai pemenuhan kewajiban administratif atau kepatuhan terhadap regulasi semata. Sistem K3 yang efektif harus mampu memberikan rasa aman secara fisik sekaligus rasa nyaman secara psikologis bagi karyawan. Ketersediaan SOP, JSA, dan alat pelindung diri memang menjadi fondasi penting, namun tanpa dukungan psikologis dan kesadaran individu, efektivitas K3 menjadi kurang optimal. Kedua, *psychological well-being* terbukti memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan implementasi K3. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih patuh terhadap prosedur keselamatan, memiliki kesadaran risiko yang lebih tinggi, serta mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih adaptif. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis karyawan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

Ketiga, perbedaan karakteristik individu, khususnya kepribadian, memengaruhi bagaimana karyawan merespons kebijakan K3. Karyawan dengan tingkat conscientiousness yang tinggi lebih mudah menerapkan prosedur keselamatan secara konsisten, sedangkan karyawan dengan tingkat neuroticism yang tinggi memerlukan pendekatan tambahan berupa dukungan emosional, komunikasi yang jelas, dan supervisi yang lebih intensif. Oleh karena itu, kebijakan K3 sebaiknya dirancang secara fleksibel dengan mempertimbangkan faktor psikologis karyawan. Keempat, budaya keselamatan *(safety culture)* menjadi pembelajaran penting dalam menjaga keberlanjutan K3 dan *psychological well-being*. Keselamatan kerja akan lebih efektif apabila dipahami sebagai nilai bersama yang tertanam dalam budaya organisasi, bukan hanya sebagai aturan tertulis. Peran atasan dan manajemen sangat krusial dalam memberikan contoh, pengawasan, serta penguatan positif terhadap perilaku aman. Kelima, integrasi K3 dan *psychological well-being* dalam perencanaan SDM memberikan dampak jangka panjang bagi organisasi. Dengan memperhatikan kejelasan peran, pengurangan stres kerja, serta pengembangan kesadaran intrinsik karyawan, organisasi tidak hanya mampu menekan risiko kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, *lesson learned* dari kajian ini menegaskan bahwa keberhasilan kebijakan K3 sangat bergantung pada pendekatan yang holistik, yaitu menggabungkan perlindungan fisik, dukungan psikologis, serta penguatan budaya keselamatan guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berdaya saing.

5. Kesimpulan

5. 1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT Malika Gemilang Group sudah berjalan dengan cukup baik. Perusahaan telah menyediakan SOP, JSA, serta APD yang mendukung keselamatan kerja karyawan dan mampu meminimalkan risiko kecelakaan. Namun, penerapan K3 tidak cukup hanya mengandalkan aturan dan fasilitas. Kesadaran pribadi karyawan dan kondisi psikologis mereka juga sangat menentukan keberhasilan K3. Karyawan yang merasa aman dan nyaman secara psikologis cenderung lebih patuh terhadap prosedur keselamatan kerja. Perbedaan kepribadian karyawan juga perlu diperhatikan dalam penerapan K3. Karyawan yang disiplin lebih mudah menjalankan prosedur keselamatan, sedangkan karyawan yang mudah cemas memerlukan dukungan tambahan agar dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan K3 yang efektif adalah penerapan yang tidak hanya fokus pada keselamatan fisik, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan. Pendekatan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan.

5.2 DISKUSI

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT Malika Gemilang Group pada dasarnya sudah berjalan dengan cukup baik. Perusahaan sudah memiliki SOP dan JSA yang jelas, serta menyediakan APD yang sesuai dengan standar.

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Hal ini membuat karyawan merasa lebih aman saat bekerja dan tahu apa yang harus dilakukan untuk menghindari risiko kerja. Meskipun begitu, hasil wawancara menunjukkan bahwa keberhasilan K3 tidak hanya bergantung pada aturan dan fasilitas yang tersedia. Faktor kesadaran pribadi karyawan juga sangat berpengaruh. Walaupun SOP sudah lengkap, tetap ada kemungkinan terjadinya pelanggaran apabila karyawan kurang peduli atau tidak konsisten dalam menerapkan prosedur keselamatan. Ini menunjukkan bahwa K3 bukan hanya soal aturan tertulis, tetapi juga soal sikap dan kebiasaan sehari-hari di tempat kerja.

Dari sisi kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja yang aman dan teratur membantu karyawan merasa lebih tenang dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang merasa aman cenderung tidak mudah stres dan lebih fokus pada tugas yang dikerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa K3 secara tidak langsung juga berperan dalam menjaga kondisi psikologis karyawan.

Selain itu, perbedaan kepribadian karyawan juga memengaruhi cara mereka menjalankan K3. Karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab biasanya lebih patuh terhadap aturan keselamatan. Sebaliknya, karyawan yang mudah cemas atau emosional membutuhkan pendekatan tambahan, seperti arahan yang lebih jelas, komunikasi yang baik, dan pengawasan yang lebih intensif. Oleh karena itu, penerapan K3 akan lebih efektif jika disesuaikan dengan karakteristik karyawan. Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang dikombinasikan dengan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis dan budaya keselamatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan produktif.

5.3 LESSON LEARNED

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa *lesson learned* (pembelajaran penting) yang dapat diambil dari kajian mengenai penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta kaitannya dengan *psychological well-being* karyawan. Pertama, penerapan K3 tidak dapat dipahami hanya sebagai pemenuhan kewajiban administratif atau kepatuhan terhadap regulasi semata. Sistem K3 yang efektif harus mampu memberikan rasa aman secara fisik sekaligus rasa nyaman secara psikologis bagi karyawan. Ketersediaan SOP, JSA, dan alat pelindung diri memang menjadi fondasi penting, namun tanpa dukungan psikologis dan kesadaran individu, efektivitas K3 menjadi kurang optimal. Kedua, *psychological well-being* terbukti memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan implementasi K3. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih patuh terhadap prosedur keselamatan, memiliki kesadaran risiko yang lebih tinggi, serta mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih adaptif. Hal ini menunjukkan bahwa aspek psikologis karyawan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

Ketiga, perbedaan karakteristik individu, khususnya kepribadian, memengaruhi bagaimana karyawan merespons kebijakan K3. Karyawan dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi lebih mudah menerapkan prosedur keselamatan secara konsisten, sedangkan karyawan dengan tingkat neuroticism yang tinggi memerlukan pendekatan tambahan berupa dukungan emosional, komunikasi yang jelas, dan supervisi yang lebih intensif. Oleh karena itu, kebijakan K3 sebaiknya dirancang secara fleksibel dengan mempertimbangkan faktor psikologis karyawan. Keempat, budaya keselamatan *(safety culture)* menjadi pembelajaran penting dalam menjaga keberlanjutan K3 dan *psychological well-being*. Keselamatan kerja akan lebih efektif apabila dipahami sebagai nilai bersama yang tertanam dalam budaya organisasi, bukan hanya sebagai aturan tertulis. Peran atasan dan manajemen sangat krusial dalam memberikan contoh, pengawasan, serta penguatan positif terhadap perilaku aman. Kelima, integrasi K3 *dan psychological well-being* dalam perencanaan SDM memberikan dampak jangka panjang bagi organisasi. Dengan memperhatikan kejelasan peran, pengurangan stres kerja, serta pengembangan kesadaran intrinsik karyawan, organisasi tidak hanya mampu menekan risiko kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, lesson learned dari kajian ini menegaskan bahwa keberhasilan kebijakan K3 sangat bergantung pada pendekatan yang holistik, yaitu menggabungkan perlindungan fisik, dukungan psikologis, serta penguatan budaya keselamatan guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan berdaya saing.

Referensi

[1] Impact, T. H. E., Occupational, O. F., On, P., Psychological, E., City, S., Kebijakan, D., … Soppeng, K. (2024). THE IMPACT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) POLICIES ON EMPLOYEES ' PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN, *2*(2), 315–325.

[2] Kesehatan, J., & Indonesia, I. (2023). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Unsafe Action Pada Pekerja di PT . X Divisi Fabrikasi Baja Prodi Kesehatan Masyarakat , Universitas Muhammadiyah Gresik.

[3] Masyarakat, K., & Gresik, U. M. (2025). PENGARUH PELATIHAN K3 TERHADAP KECELAKAAN KERJA PERAWAT, *10*(1).

[4] Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything , or Is It ? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being, *57*(6), 1069–1081.

[5] Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited, *69*(4), 719–727.

[6] Sarbiah, A. (2023). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan, *15*(2), 1–11.

[7] Tri, I., & Tara, C. (2025). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Workplace Well-Being pada Karyawan PT PLN ULP Duri dimoderasi oleh Dimensi Kepribadian Conscientiousness dan Neuroticism, *12*(1), 190–205.

[8] Wright, T. A., & Rousseau, J. J. (2004). The Role of Psychological Well-Being in Job Performance : A Fresh Look at an Age-Old Quest, *33*(4), 338–351. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002