
PENERAPAN BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA KEGIATAN OPERASIONAL WORKSHOP PT. COATES HIRE INDONESIA DI BALIKPAPAN

Rovinus Irvus Soni¹; Lina Yuliana²; Iwan Zulfikar³

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Program Diploma IV, Universitas Balikpapan, Jl. Pupuk Raya,
Gn. Bahagia Balikpapan 76114 Telp. (0542) 764205
Email: rovinusirfus31@gmail.com¹, lina.yuliana@uniba-bpn.ac.id²,
iwanzulfikar@uniba-bpn.ac.id³

ABSTRAK

Aktivitas operasional workshop yang melibatkan berbagai aktivitas pemeliharaan, perbaikan, dan pengelasan yang memiliki tingkat risiko kerja yang relatif tinggi. Penerapan K3 menjadi aspek krusial dalam operasional perusahaan guna menjamin keselamatan pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman. Tujuan dari penerapan K3 tidak dapat dicapai secara optimal tanpa adanya budaya keselamatan yang kuat dan konsisten dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan kerja pada kegiatan operasional workshop PT. Coates Hire Indonesia di Balikpapan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan desain *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pekerja workshop. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling untuk penentuan sampel apabila seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah 30 pekerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan *checklist* observasi yang disebarakan kepada karyawan, kemudian dianalisis menggunakan uji Chi Square. Berdasarkan hasil analisis diperoleh, nilai $p = 0.599$ ($p > 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya K3 dan penerapan K3 di perusahaan.

Kata Kunci: Budaya K3, Penerapan K3, PT. Coates Hire Indonesia di Balikpapan.

ABSTRACT

Workshop operations involve various maintenance, repair, and welding activities that have a relatively high level of occupational risk. The implementation of OSH is a crucial aspect in company operations to ensure worker safety and create a safe working environment. The objectives of OSH implementation cannot be achieved optimally without a strong and consistent safety culture in the work environment. This study aims to determine the implementation of Occupational Safety and Health culture in the workshop operational activities of PT Coates Hire Indonesia in Balikpapan. This research uses descriptive quantitative method with cross-sectional

design. The population in this research is all workshop workers. The sampling technique used in this research is total sampling technique for sample determination if the entire population is used as sample with a total of 30 workers. Data were collected through questionnaires and observation checklists distributed to employees, then analyzed using the Chi Square test. Based on the results of the analysis obtained, the value of $p = 0.599$ ($p > 0.05$). Thus, it can be concluded that there is no significant relationship between OSH culture and the implementation of OSH culture in the company.

Keywords: OSH Culture, Implementation of OSH, PT. Coates Hire Indonesia in Balikpapan.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis dan industri telah membawa pengaruh signifikan terhadap penerapan manajemen, khususnya dalam aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kesadaran baik dari perilaku usaha maupun pekerja mengenai pentingnya penerapan K3 menjadi faktor krusial dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan cedera hingga korban jiwa di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, kepatuhan dan komitmen pekerja dalam menerapkan prinsip – prinsip K3 sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan berkelanjutan (Saputra, 2022).

Dalam perindustrian yang kompleks, potensi risiko kecelakaan kerja sangat besar. Berdasarkan data dari Kementerian Tenaga Kerja, pada bulan Januari - Mei 2024 tercatat jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 162.327 kasus. Di Provinsi Kalimantan Timur sendiri, jumlah kasus kecelakaan kerja mencapai 4.115 kasus, yang meliputi 3.758 pekerja penerima upah, 272 pekerja bukan penerima upah, dan 85 pekerja jasa konstruksi. Hal ini menunjukkan bahwa kasus kecelakaan kerja di Kalimantan Timur menyumbang sekitar 2,5% dari total kasus kecelakaan kerja di Indonesia. Data ini menggambarkan pentingnya penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ketat di berbagai sektor industri (Kemnaker, 2024).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam sektor industri dan organisasi modern yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja serta

mencegah terjadinya kecelakaan kerja, agar karyawan tetap sehat, aman, dan produktif selama bekerja (Sarbiah, 2023). Kecelakaan kerja sendiri merupakan kejadian yang terjadi secara tidak terduga dan tidak diinginkan, yang dapat mengakibatkan kerugian material hingga korban jiwa (Sudalma, 2021). Menurut Heinrich, (1931) dalam Wahyu et al., (2023) 88% kasus kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe act*), dan 10% karena kondisi tidak aman (*unsafe condition*).

Budaya Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) adalah seperangkat nilai dan norma pola perilaku K3 yang dimiliki oleh sebagian besar anggota suatu organisasi/perusahaan. Nilai dan norma K3 ini tidak terlihat secara langsung karena ada dalam benak seseorang. Namun, nilai dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut akan terwujud dalam perilaku anggota suatu organisasi atau perusahaan, yaitu dalam apa yang dilakukan anggota organisasi tersebut, terutama di tempat kerja. Dengan demikian, budaya keselamatan kerja adalah pola perilaku (seperangkat nilai dan norma) dari suatu organisasi atau anggota perusahaan yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi akan keselamatan kerja (Apriliani, 2021).

Secara global, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sudah dijadikan prioritas dimana berbagai negara telah menerapkannya (Putra et al., 2021). Keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi di mana pekerjaan dilakukan dengan aman dan sehat sehingga kesejahteraan fisik serta mental pekerja maupun pihak lain di lingkungan kerja dapat terjaga. Penerapan

Budaya K3 di lokasi kerja bertujuan untuk memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja, yang pada akhirnya mendukung kelancaran proses produksi. Dengan memahami dan menerapkan aspek budaya keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan dapat mencegah resiko kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja (Yogama et al., 2022)

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berkomitmen untuk menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan melalui penerapan peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya menjadi aspek kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga merupakan bagian dari budaya perusahaan yang mendukung kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus secara proaktif mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan risiko di tempat kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan langkah penting dalam upaya pencegahan kecelakaan di lingkungan kerja. Melalui implementasi yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat, sekaligus mengurangi risiko kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja. Namun, tujuan dari penerapan K3 tidak dapat dicapai secara optimal tanpa adanya budaya keselamatan yang kuat dan konsisten dalam lingkungan kerja. Membangun budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berkelanjutan memerlukan keterlibatan seluruh pihak, mulai dari manajemen hingga karyawan, guna memastikan bahwa keselamatan dan kesehatan menjadi prioritas dalam setiap aspek operasional perusahaan.

PT. Coates Hire Indonesia (CHI) merupakan perusahaan penyewaan peralatan industri dan penjualan peralatan, serta penyediaan suku cadang, di antaranya adalah produk Dewatering Pump, Power Generator, Air Compressor, Lighting Towers, Welding Machine, Forklift, termasuk layanan perbaikan dan *overhaul* di Workshop dan

layanan perbaikan on site pada lokasi penyewaan. (Data primer PT. CHI, 2023)

PT. Coates Hire Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyewaan alat berat dengan aktivitas operasional workshop yang melibatkan berbagai aktivitas pemeliharaan, perbaikan, dan pengelasan yang memiliki tingkat risiko kerja yang relatif tinggi. Penerapan budaya K3 menjadi aspek krusial dalam operasional perusahaan guna menjamin keselamatan pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman. Penerapan budaya K3 dalam perusahaan ini meliputi berbagai aspek, seperti pelatihan berkala, dan penerapan prosedur kerja yang aman, serta pengawasan dari manajemen guna menciptakan lingkungan yang lebih selamat.

PT. Coates Hire Indonesia telah mengimplementasikan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melalui pelatihan berkala, penerapan prosedur kerja aman, dan pengawasan manajemen, masih terdapat sejumlah kelemahan dalam pelaksanaannya. Program pelatihan belum terlaksana secara merata, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat pemahaman dan kesadaran pekerja terhadap risiko kerja. Dan penerapan standar operasional prosedur (SOP) belum sepenuhnya konsisten. Dengan adanya penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perusahaan dapat mencegah atau meminimalisir kecelakaan di tempat kerja.

A. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada kegiatan operasional workshop PT. Coates Hire Indonesia di Balikpapan.

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi pekerja workshop terkait budaya K3 pada PT. Coates Hire Indonesia di Balikpapan.
2. Untuk mengetahui penerapan K3 yang diterapkan dalam kegiatan operasional workshop PT. Coates Hire Indonesia di Balikpapan.

3. Untuk mengetahui hubungan budaya K3 dengan penerapan K3 pada pekerja workshop PT. Coates Hire Indonesia di Balikpapan.

B. Urgensi Penelitian

Penelitian mengenai budaya keselamatan kerja semakin relevan seiring meningkatnya tuntutan terhadap praktik manajemen K3 yang efektif dan terukur. Berdasarkan penelitian Enda Kartika Sari, Eriyana Yulistia, dan Oka Risa (2023), penerapan budaya K3 memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 16,5%. Hal ini membuktikan bahwa budaya keselamatan memiliki kontribusi nyata terhadap performa organisasi.

Penelitian lain oleh Nopiyanti & Muttaqin (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara iklim keselamatan dan budaya K3. Meskipun nilai p tidak menunjukkan signifikansi, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya komitmen manajemen dan partisipasi semua pihak dalam memperkuat budaya keselamatan.

Selanjutnya, penelitian oleh Krisyanti et al. (2024) membuktikan bahwa budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap *unsafe action*, dengan nilai p sebesar 0,000. Penelitian ini relevan dengan konteks PT. Coates Hire Indonesia yang memiliki aktivitas workshop dengan risiko tinggi terhadap *unsafe act*.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting dan mendesak dilakukan di PT. Coates Hire Indonesia untuk menilai secara objektif tingkat implementasi budaya K3 serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam penerapannya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan strategi K3, menyusun pelatihan yang lebih tepat sasaran, serta memperbaiki sistem manajemen risiko di lingkungan kerja.

Selain itu, secara akademis penelitian ini juga menjadi kontribusi nyata dalam pengembangan literatur

budaya keselamatan kerja di lingkungan industri lokal, terutama dalam konteks Balikpapan sebagai kota industri yang memiliki dinamika operasional yang kompleks.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan desain pendekatan *cross sectional*. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur budaya keselamatan kerja melalui penyebaran kuesioner dengan skala Guttman, dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap budaya keselamatan. Pendekatan *cross sectional* dilakukan untuk mengetahui persepsi pekerja terhadap budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terbentuk, dan penerapan K3 di lingkungan kerja PT. Coates Hire Indonesia di Balikpapan. Data kuantitatif yang dikumpulkan kemudian dianalisis untuk melihat pola, hubungan antar variabel, serta mengetahui sejauh mana budaya keselamatan diterapkan di lingkungan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Coates Hire Indonesia di Balikpapan, yang berlokasi di Jalan Mulawarman Raya No. 116, RT. 32 Sepinggian, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah pada tanggal 19 Mei 2025 hingga 9 Juli 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pada operasional workshop PT. Coates Hire Indonesia di Balikpapan, dengan jumlah total sebanyak 30 pekerja. Peneliti menggunakan teknik total sampling, yakni seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya masih dalam kategori kecil dan memungkinkan untuk diambil seluruhnya. Oleh karena itu, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang pekerja workshop.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran nyata terkait penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lapangan. Observasi dilakukan secara

langsung terhadap aktivitas operasional dan perilaku kerja karyawan, berdasarkan enam komponen budaya K3: komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi K3, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja, dan lingkungan kerja. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi pekerja terhadap budaya keselamatan, disusun menggunakan acuan teori Cooper (2001), dengan menggunakan skala Guttman. Sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung, berupa arsip dan laporan yang berhubungan dengan penerapan budaya keselamatan kerja.

Proses pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan *editing*, *coding*, *entry*, dan *cleaning*. *Editing* bertujuan untuk memeriksa kelengkapan dan konsistensi jawaban. *Coding* dilakukan dengan memberikan kode angka pada setiap alternatif jawaban untuk memudahkan input data. *Entry* adalah proses memasukkan data ke dalam program SPSS, sedangkan *cleaning* dilakukan untuk memastikan data yang dimasukkan telah benar dan siap dianalisis.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban dari setiap variabel. Sedangkan analisis bivariat dilakukan menggunakan uji Chi Square untuk melihat hubungan antara variabel budaya K3 dengan penerapan K3. Uji Chi Square dipilih karena sesuai untuk data kategori dan bertujuan mengidentifikasi signifikansi hubungan antar variabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai *Asymp. Sig* < 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara dua variabel, sedangkan jika > 0,05 maka tidak ada hubungan yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 30 pekerja workshop di PT. Coates Hire Indonesia Balikpapan. Berdasarkan distribusi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif 26–35 tahun.

Tingkat pendidikan mayoritas adalah SMA/ sederajat, serta masa kerja berkisar antara 1 hingga 5 tahun.

2. Hasil Kuesioner Budaya K3

Pengukuran budaya K3 dilakukan berdasarkan enam komponen utama (Cooper, 2001), yaitu:

- Komitmen Manajemen: 80% responden menyatakan manajemen memberikan perhatian terhadap K3.
- Peraturan dan Prosedur K3: 80% menyatakan bahwa SOP telah tersedia dan diketahui oleh pekerja.
- Komunikasi K3: 83,3% responden menilai komunikasi K3 yang baik.
- Kompetensi Pekerja: 80% menyatakan pernah mengikuti pelatihan K3.
- Keterlibatan Pekerja: 83,3% merasa terlibat dalam penerapan K3.
- Lingkungan Kerja: 80% menyatakan lingkungan kerja tergolong aman dan tertib.

Secara keseluruhan, budaya K3 dikategorikan “Baik” oleh 81,1% responden, sedangkan 18,9% menilai masih ada aspek yang perlu ditingkatkan.

3. Hasil Observasi Penerapan K3

Checklist observasi terhadap 30 pekerja mencatat bahwa:

- Penggunaan APD lengkap: 76,6%
- Briefing* sebelum kerja: 100%
- Penerapan SOP kerja: 80%
- Pekerja saling mengingatkan rekan kerja: 83,3%
- Pelaporan bahaya atau *near miss*: 80%
- Kerapian dan kebersihan area kerja: hanya 70%

Dari observasi ini, penerapan K3 termasuk dalam kategori “baik”, tetapi masih terdapat kelemahan khususnya dalam aspek *housekeeping*.

4. Hasil Uji Chi Square

Table 1. Uji Chi Square

Penerapan K3						
Budaya K3	Tidak Baik		Baik		Total	
	n	%	n	%	N	%
Tidak baik	4	30.8%	9	69.2%	13	100%
Baik	8	47.1%	9	52.9%	17	100%
Total	12	40%	18	60%	30	100%
P Value	0.599					

Berdasarkan hasil uji Chi-Square, diperoleh nilai $p = 0,599 (> 0,05)$, yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara budaya K3 dengan penerapan K3 di lingkungan PT. Coates Hire Indonesia Balikpapan

B. Pembahasan

1. Persepsi Pekerja terhadap Budaya K3

Mayoritas pekerja memiliki persepsi baik terhadap budaya K3. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai keselamatan seperti komitmen manajemen, aturan kerja, dan pelatihan keselamatan telah cukup terinternalisasi di kalangan pekerja.

Menurut Cooper (2001), budaya keselamatan terbentuk dari interaksi antara lingkungan kerja, perilaku individu, dan kebijakan organisasi. Budaya K3 yang kuat akan tercermin dari tingginya tingkat kesadaran dan keterlibatan pekerja dalam menjalankan prosedur keselamatan.

Penelitian Apriliani (2021) juga menyatakan bahwa persepsi terhadap budaya K3 sangat penting karena dapat memengaruhi sikap dan perilaku keselamatan pekerja di lapangan.

2. Implementasi Penerapan K3

Meski secara umum penerapan K3 dinilai baik, masih ada celah yang perlu ditingkatkan. Salah satu aspek penting adalah kebersihan dan kerapian area kerja atau *housekeeping*, yang mendapatkan nilai terendah (70%). Ini mengindikasikan bahwa perusahaan belum secara konsisten

menerapkan prinsip 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).

Temuan ini sejalan dengan studi Yogama et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelaporan *unsafe condition* serta kebersihan lingkungan kerja merupakan indikator utama dalam evaluasi K3 yang efektif.

3. Hubungan Budaya K3 dan Penerapan K3

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa budaya K3 tidak memiliki hubungan signifikan terhadap penerapan K3 di lapangan. Temuan ini cukup menarik, mengingat teori dari Guldenmund (2000) menyebutkan bahwa budaya keselamatan merupakan fondasi utama dari keberhasilan sistem K3 di perusahaan.

Namun, hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Nopiyanti & Muttaqin (2020) yang juga menemukan tidak adanya hubungan signifikan antara dimensi budaya K3 dan iklim keselamatan, serta dengan studi Kharismasari (2018) yang menyatakan bahwa budaya K3 yang positif tidak serta merta berbanding lurus dengan perilaku K3 jika tidak didukung pengawasan yang memadai.

Ada kemungkinan faktor lain yang lebih dominan berpengaruh terhadap penerapan K3, seperti:

1. Intensitas pengawasan manajemen
2. Beban kerja
3. Budaya kerja tim
4. Kebiasaan operasional yang sudah terbentuk

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Coates Hire Indonesia Balikpapan, dapat disimpulkan bahwa budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terbentuk di lingkungan kerja telah menunjukkan karakteristik yang cukup baik, terutama dalam aspek komitmen manajemen, pelaksanaan peraturan dan prosedur K3, komunikasi, serta kompetensi dan keterlibatan pekerja. Persepsi positif pekerja

terhadap budaya K3 mencerminkan bahwa perusahaan telah menanamkan nilai-nilai keselamatan secara konsisten melalui berbagai program dan kebijakan internal.

Namun, meskipun budaya K3 dikategorikan baik, hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya K3 dengan penerapan K3 di lapangan. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kesadaran budaya dan pelaksanaan nyata di lingkungan kerja, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengawasan langsung, kebiasaan kerja, serta konsistensi dalam penerapan prosedur operasional standar.

Dari hasil observasi juga diketahui bahwa meskipun sebagian besar pekerja telah menggunakan APD dan mengikuti prosedur, namun aspek pelaporan bahaya dan kebersihan area kerja masih menunjukkan kelemahan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan K3 belum sepenuhnya optimal dalam seluruh komponen kegiatan operasional workshop.

SARAN

Untuk meningkatkan efektivitas penerapan budaya K3 yang telah terbentuk, perusahaan perlu memperkuat sistem pengawasan dan pembinaan secara berkelanjutan terhadap perilaku kerja yang sesuai dengan standar K3. Diperlukan pula pelatihan ulang yang lebih merata bagi seluruh pekerja agar pemahaman terhadap prosedur keselamatan tetap terjaga. Selain itu, manajemen disarankan untuk mengembangkan mekanisme evaluasi dan pelaporan insiden yang lebih mudah diakses dan mendorong budaya pelaporan tanpa hukuman (*no blame culture*). Lingkungan kerja yang bersih dan tertib juga perlu menjadi perhatian khusus, karena aspek ini tidak hanya mencerminkan budaya kerja yang baik, tetapi juga menjadi bagian integral dari sistem keselamatan kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Anizar. (2019). Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di industri. *Graha*

Ilmu, 91(5), 1689–1699.

- Apriliani. (2021). Hubungan Persepsi Dengan Terbentuknya Budaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Pekerja Di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Terminal Petikemas Tahun 2021.
- Aras, S. S. (2020). Gambaran Keterlibatan Pekerja, Kompetensi Pekerja, Dan Lingkungan Kerja Dalam Penerapan Budaya K3. 1–9.
- Cooper, D. (2001). Improving Safety Culture: A Practical Guide. In Sustainability (Switzerland) (*John Wiley, Vol. 11, Issue 1*). *Applied Behavioural Sciences*.
- Dr. Trismawati, S.Si., M. T., & Dyan Haryo Muji Utomo, S. . (2023). Monograf: Relevansi Implementasi K3, Iklim K3, Budaya K3, Ergonomi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (A. Zaeni (ed.)). CV. Zenius Publisher. [http://repository.upm.ac.id/4270/1/Monograf Relevansi Implementasi K3 dan Kinerja.pdf](http://repository.upm.ac.id/4270/1/Monograf%20Relevansi%20Implementasi%20K3%20dan%20Kinerja.pdf)
- Endriastuty, Y., & Adawia, P. R. (2018). Analisa Hubungan Antara Tingkat Pendidikan, Pengetahuan Tentang K3 Terhadap Budaya K3 Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ecodemica*, 2(2), 193–201. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jeco.v2i2.4014%0D>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (U. Diponogoro. (ed.)).
- Guldenmund, F. . (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34(1–3), 215–257. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092575350000014X>
- Hesti, P. P., Rusba, K., & Liku, J. E. A. (2024). Penerapan Job Safety Analysis Sebagai Upaya Pengendalian Bahaya Di PT. Telkom Akses Balikpapan. *Identifikasi*, 10(1), 7-16.
- Ivandri, A., Maslina, M., & Ramdan, M. (2024). Penerapan Zona Selamat Sekolah Terhadap Keselamatan Penyeberangan Jalan Pelajar Sma Negeri 9 Balikpapan. *Identifikasi*, 10

- (1), 82-87.
- Kemnaker. (2024). Satu data Ketenagakerjaan. Diambil Kembali Dari Satudata Kemnaker: <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1881>
- Kharismasari, C. N. (2018). Hubungan Pengetahuan Dan Perilaku K3 Dengan Budaya K3 Bagi Perawat Di Rumah Sakit Widodo Ngawi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nopiyanti, E., & Muttaqin, A. (2020). Hubungan Iklim Keselamatan Dengan Budaya K3 Di Proyek Citra Tower Kemayoran. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 10(1), 1–22. <https://doi.org/10.52643/jbik.v10i1.822>
- Parashakti, R. D., & P. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Putra, Syamsuir, & W. (2021). Analisis Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Perusahaan Jasa Konstruksi Kota. *Teknik Journal*, 4(1), 76–82.
- Riswanda, A. R. (2019). Komponen Budaya K3 dan Perilaku Aman Pekerja Di Bagian COAL And ASH Handling PT.PJB UBJO&MPAITON UNIT 9. In *Digital Repository Universitas Jember (Issue September 2019)*.
- Saputra, F. D. (2022). Analisis Kepatuhan Pekerja Terhadap Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Pencapaian Zero Accident Di Pt.Arara Abadi Distrik Tapung. *Skripsi*.
- Sarbiah, A. (2023). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 15(2), e1210–e1210.
- Setiono. (2018). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhan*, 9(1), 21–35.
- Singarimbun AN, G. D. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Hilton Sumatera. *Kesehatan Masyarakat*, 2(1).
- Sudalma. (2021). Komitmen Manajemen Dalam Pencegahan Kecelakaan Kerja. *Jurnal Ilmu Keselamatan*, 1(2), 32–37.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Triyono, M. B., Mutohhar, F., Kholifah, N., Nurtanto, M., Subakti, H., & Prasetya, K. H. (2023). Examining The Mediating-Moderating Role Of Entrepreneurial Orientation And Digital Competence On Entrepreneurial Intention In Vocational Education. *Journal of Technical Education and Training*, 15(1), 116–127.
- Wahyu Cahyaningtyas, H., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2023). Peranan Auditor Internal dalam Upaya Pencapaian Zero Accident di PT Dirgantara Indonesia. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 22(2), 89–93. <https://doi.org/10.14710/mkmi.22.2.89-93>
- Widyanti, R., & Pertiwi, W. E. (2021). Analisis Determinan Kecelakaan Kerja Ringan pada Pekerja Industri di Bagian Operator dan Maintenance. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 20(2), 58–65. <https://journals.stikim.ac.id/index.php/jikes/article/view/753>
- Yogama., et al. (2022). Implementasi Program Pelaporan Unsafe Action & Unsafe Condition Di PT Xyz. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 231–243.