
PENGARUH PERSEPSI PEKERJA TERHADAP BUDAYA K3 DAN KINERJA PT MULIAWAN PUTRA

Lina Yuliana¹; La Ode Muhammad Zainul²; Selvia Indah Sari³

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program Diploma IV, Universitas Balikpapan, Jl. Pupuk Raya,

Gn. Bahagia Balikpapan 76114 Telp. (0542) 764205

Email: lina.yuliana@uniba-bpn.ac.id¹, zainul@uniba-bpn.ac.id²,

selvia.indhxz@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi pekerja terhadap budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kinerja karyawan di PT Muliawan Putra. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner tertutup. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan proyek renovasi sebanyak 40 orang, yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi kerja terhadap budaya K3 (sig. = 0,000) dengan kontribusi sebesar 92,1%, dan pengaruh signifikan antara persepsi kerja terhadap kinerja karyawan (sig. = 0,000) dengan kontribusi sebesar 62,7%. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk budaya keselamatan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Persepsi Kerja, Budaya K3, Kinerja Karyawan, PT Muliawan Putra.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workers' perceptions on occupational safety and health (OHS) culture and employee performance at PT Muliawan Putra. This study uses a quantitative approach with a survey method through a closed questionnaire. The population in this study were all 40 renovation project employees, who were used as samples with a saturated sampling technique. The data analysis technique used was simple linear regression with the help of SPSS version 25 software. The results showed that there was a significant influence between work perceptions on OHS culture (sig. = 0.000) with a contribution of 92.1%, and a significant influence between work perceptions on employee performance (sig. = 0.000) with a contribution of 62.7%. These findings indicate that positive perceptions of the work environment play an important role in shaping a safety culture and improving employee performance.

PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Keselamatan kerja secara umum memiliki arti selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dari bahaya kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera dan kecacatan permanen pada pekerja yang menyebabkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan, Kesehatan kerja merupakan masalah semua orang karena bekerja adalah bagian kehidupan dan orang memerlukan pekerjaan sebagai sumber penghasilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun, sejak lama diketahui bahwa bekerja dapat menimbulkan gangguan kesehatan atau penyakit, dan sebaliknya kesehatan dapat mengganggu pekerjaan (Mustagil Wamnebo 1, 2022).

Laporan International Labour Organization (ILO) tahun 2018 menyatakan bahwa tiap tahun diperkirakan 1.200.000 jiwa pekerja meninggal karena kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Menakertrans, 2019). Menurut Laporan Central Statistical Agency (CSA), di Ethiopia sektor konstruksi menyumbang jenis kecelakaan 1,7 – 2,13% dari industri utama (Gebremichael & Kumie, 2018). Angka kecelakaan kerja di Indonesia di kawasan Asia Tenggara termasuk paling tinggi kedua. Depnakertrans pada Tahun 2018 mencatat terdapat 86.693 kasus kecelakaan kerja di Indonesia, sektor konstruksi (31.9%), sektor manufaktur (31.6%), sektor transportasi (9.3%), sektor kehutanan (3.6%), sektor pertambangan (2.6%), disektor lainnya (20.0%) (Mardison & Sariah, 2017).

Ketenagakerjaan mencatat jumlah kecelakaan kerja relatif tinggi yaitu 31.9% dari total kecelakaan, terjatuh, terbentur (12%), dan tertimpa (9%) adalah kecelakaan paling banyak dari pekerja konstruksi (Jamsostek, 2018). Jumlah kecelakaan kerja berdasarkan data Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan,

pada tahun 2017 mencatat kecelakaan kerja meningkat dari tahun 2017 sebesar 123.041, meningkat drastis 2018 sebesar 173.105 kasus kecelakaan kerja. Menurut ILO di Indonesia terdapat 13.444 kasus dari tahun 2005 hingga 2020, dimana 30.1% terjadi di sektor konstruksi.

Menurut Suma'mur (2014) kecelakaan kerja secara umum adalah karena adanya kondisi yang tidak aman dan tindakan tidak aman dari pekerja. Khusus mengenai tindakan tidak aman sangat erat kaitannya dengan faktor manusia atau terjadi karena kesalahan manusia yang disebabkan karena persepsi tentang K3. Persepsi menurut Soekidjo merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku. Oleh karena itu, jika persepsi seseorang terhadap risiko sudah buruk, maka perilaku yang timbul juga cenderung mengabaikan pajanan risiko tersebut (Syaaf, 2018).

Salah satu aspek paling penting dalam penerapan K3 adalah budaya keselamatan kerja (safety culture). Budaya keselamatan bukan hanya sekadar peraturan tertulis atau prosedur teknis, tetapi mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, persepsi, dan sikap individu maupun kolektif terhadap keselamatan kerja. Budaya ini terbentuk melalui interaksi sosial, pengalaman kerja, serta konsistensi dalam penerapan aturan keselamatan. Sebuah budaya keselamatan yang kuat akan mendorong kesadaran, kepatuhan, dan partisipasi aktif seluruh elemen organisasi dalam menciptakan tempat kerja yang lebih aman.

PT Muliawan Putra, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, telah memiliki kebijakan dan sistem manajemen K3 yang tertulis dan terstruktur. Namun, terdapat kesenjangan antara kebijakan formal tersebut dengan pelaksanaan di lapangan. Hal ini menjadi indikasi bahwa pemahaman dan persepsi pekerja terhadap budaya K3 belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja sehari-hari.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan dokumentasi dari bagian Health, Safety, and Environment (HSE), ditemukan sejumlah kejadian yang mencerminkan lemahnya penerapan budaya K3 secara nyata. Beberapa peristiwa tersebut antara lain adalah kecelakaan akibat tersandung material yang tidak tertata rapi di area kerja, cedera ringan pada tangan karena tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) meskipun tersedia, penggunaan mesin gerinda tanpa pelindung tambahan dalam aktivitas berisiko tinggi, serta pelaksanaan pekerjaan di luar ruangan dalam kondisi hujan yang meningkatkan risiko kecelakaan.

Dengan demikian, diperlukan penelitian yang dapat mengkaji secara mendalam bagaimana persepsi pekerja terhadap K3 memengaruhi pembentukan budaya keselamatan dan kinerja kerja di lingkungan proyek konstruksi, khususnya di PT Muliawan Putra. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris serta dasar bagi perusahaan untuk membentuk sistem keselamatan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar terinternalisasi dalam pola pikir dan tindakan pekerja secara menyeluruh.

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi pekerja terhadap budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan mengeksplorasi keterkaitannya dengan praktik kerja sehari-hari di PT Muliawan Putra.

b. Tujuan Khusus

- 1) Mengetahui persepsi pekerja tentang K3 di PT Muliawan Putra.
- 2) Mengetahui budaya K3 di PT Muliawan Putra.
- 3) Mengetahui kinerja pekerja di PT Muliawan Putra.
- 4) Mengetahui sejauh mana pengaruh persepsi kerja terhadap budaya K3 di PT Muliawan Putra.
- 5) Mengetahui sejauh mana pengaruh persepsi kerja terhadap

kinerja pekerja di PT Muliawan Putra.

2. Urgensi Penelitian

Temuan pada lapangan diperkuat oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan. Harina Almira Djalali (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi tentang K3 berpengaruh terhadap penerapan budaya K3 di PT Panggung Electric Citrabuana.

Kurniako Imandiya (2024) melalui literature review menunjukkan bahwa budaya K3 dibentuk oleh kepemimpinan, komitmen manajemen, pelatihan, dan persepsi pekerja. Joki (2023) dalam penelitiannya di PT Safindo Raya membuktikan adanya hubungan signifikan antara persepsi tentang K3 dengan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,774.

Iman Azhari (2024) menemukan bahwa persepsi terhadap K3 berkorelasi positif terhadap kinerja, dengan nilai $r = 0,646$ dan kontribusi sebesar 41,7%. Zakariya (2021) membuktikan bahwa persepsi K3 dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,2%.

Hasil-hasil ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap K3 memainkan peran penting baik dalam pembentukan budaya keselamatan maupun peningkatan kinerja di berbagai jenis industri. Oleh karena itu, kajian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan secara khusus di sektor konstruksi berisiko tinggi seperti yang dihadapi PT Muliawan Putra.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel secara objektif dan terukur, yaitu antara persepsi pekerja, budaya K3, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Muliawan Putra, perusahaan yang bergerak dalam bidang general kontraktor dan supplier, yang berlokasi di Jl. Minang Kabau No. 62, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Fokus lokasi yang diteliti

adalah perbaikan rumah dinas Pertamina Jl Klamono 1 Kelurahan Muara Rapak Kecamatan Balikpapan Utara. Penelitian dilakukan dalam rentang waktu Maret 2025 hingga Juli 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Muliawan Putra yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari teori dan jurnal yang relevan dengan variabel penelitian. Kuesioner disusun dalam bentuk skala likert, yang memuat pernyataan-pernyataan terkait persepsi kerja, budaya K3, dan kinerja pekerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner tertutup kepada seluruh responden (pekerja lapangan di proyek renovasi rumah dinas PT Muliawan Putra). Responden diminta untuk mengisi kuesioner secara langsung sesuai dengan persepsi mereka terhadap kondisi K3 dan kinerja kerja.

Setelah data terkumpul, dilakukan beberapa tahapan pengolahan data, yaitu editing (pemeriksaan kelengkapan dan konsistensi jawaban), coding (pemberian kode angka pada setiap pilihan jawaban kuesioner), scoring (penilaian berdasarkan skala likert yang telah ditetapkan), tabulating (penyusunan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi), dan entry data (data dimasukkan ke dalam program SPSS versi 25). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh persepsi kerja terhadap budaya K3 dan kinerja. Sebelum analisis regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Seluruh proses analisis dilakukan

menggunakan bantuan software SPSS versi 25, dengan interpretasi berdasarkan nilai signifikansi ($< 0,05$) serta nilai koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
Kinerja Karyawan (Y1)	40	28	60	41,78	7,199
Budaya Kerja (Y2)	40	28	56	40,35	6,693
Persepsi Kerja (X1)	40	30	58	41,50	7,136

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel persepsi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 41,50 dengan standar deviasi 7,136. Sementara itu, budaya K3 memiliki rata-rata 40,35 dan standar deviasi 6,693, sedangkan kinerja karyawan memiliki rata-rata 41,78. Seluruh data menunjukkan tingkat persepsi, budaya, dan kinerja yang tinggi, dengan variasi data yang homogen. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan jawaban konsisten yang merepresentasikan pemahaman dan sikap positif terhadap lingkungan kerja mereka.

2. Uji Normalitas

Tabel 2. Pengujian Normalitas Data

Variable	Sign	Nilai α	Keterangan
Persepsi Kerja (X)	0,075	0,05	Data Berdistribusi Normal
Budaya Kerja (Y1)	0,087	0,05	Data Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan (Y2)	0,200	0,05	Data Berdistribusi Normal

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel (persepsi kerja, budaya K3, dan kinerja karyawan) memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yakni masing-masing 0,075, 0,087, dan 0,200. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi linear sederhana.

3. Pengaruh Persepsi Kerja terhadap Budaya K3

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai $R = 0,960$ dan $R\text{ Square} = 0,921$. Artinya, sebesar 92,1% variabel budaya K3 dapat dijelaskan oleh persepsi kerja. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y1 = 1,761 + 0,951X$$

Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa persepsi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap budaya K3. Koefisien regresi sebesar 0,951 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan persepsi kerja akan meningkatkan budaya K3 sebesar 0,951. Ini menguatkan bahwa semakin tinggi persepsi pekerja terhadap pentingnya keselamatan kerja, semakin terbentuk budaya K3 yang positif di lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan Harina Almira Djalali (2019) yang menyatakan bahwa persepsi tentang K3 berpengaruh terhadap penerapan budaya K3. Budaya keselamatan tidak hanya berbentuk formalitas administratif, tetapi juga menjadi bagian dari kebiasaan sehari-hari. Ketika pekerja merasa bahwa manajemen memperhatikan keselamatan mereka, akan muncul rasa kepedulian kolektif dan partisipasi aktif dalam pelaksanaan K3.

Dalam teori sosial kognitif Albert Bandura (1986), dijelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh kognisi, lingkungan, dan tindakan. Jika persepsi pekerja terhadap lingkungan keselamatan positif, maka perilakunya cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap prosedur keselamatan kerja. Budaya K3 dalam konteks ini merupakan hasil dari proses timbal balik antara persepsi dan tindakan pekerja.

4. Pengaruh Persepsi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai $R = 0,792$ dan $R\text{ Square} = 0,627$. Ini berarti 62,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

persepsi kerja, sementara sisanya 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi:

$$Y2 = 9,589 + 0,736X$$

Nilai signifikansi sebesar 0,000 juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara persepsi kerja dan kinerja. Koefisien sebesar 0,736 mengindikasikan bahwa persepsi kerja memiliki kontribusi penting dalam membentuk kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja pekerja.

Menurut Mangkunegara (dalam Melan Angriani, 2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Ketika persepsi terhadap lingkungan kerja positif — seperti merasa aman, didukung oleh manajemen, dan memiliki sistem kerja yang adil — maka pekerja akan menunjukkan semangat, ketelitian, dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas.

Riski Elita Rosihana (2021) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa persepsi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan oleh $t\text{ hitung} = 2,207 > t\text{ tabel} = 2,0345$. Ini mendukung hasil penelitian di PT Muliawan Putra, di mana persepsi kerja turut menentukan kualitas kinerja.

5. Korelasi Persepsi, Budaya K3, dan Kinerja

Analisis korelasi menunjukkan bahwa persepsi kerja memiliki hubungan sangat kuat dengan budaya K3 ($r = 0,960$), dan hubungan kuat terhadap kinerja ($r = 0,792$), keduanya signifikan pada $p < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa persepsi positif terhadap lingkungan kerja akan membentuk budaya K3 yang kuat, dan budaya ini pada gilirannya turut meningkatkan kinerja.

Budaya K3 yang kuat, sebagaimana diukur melalui indikator komitmen manajemen, sistem manajemen keselamatan, penilaian bahaya, dan keterlibatan karyawan, dipengaruhi secara langsung oleh persepsi yang baik dari para

pekerja. Ketika pekerja merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait K3, serta mendapatkan dukungan dan perlindungan yang memadai, maka akan terbentuk budaya kerja yang disiplin, aman, dan produktif.

Namun demikian, hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa implementasi budaya K3 belum sepenuhnya optimal. Meskipun persepsi pekerja tergolong baik secara kuantitatif, namun masih ditemukan perilaku yang tidak sesuai dengan prosedur keselamatan, seperti tidak memakai APD, penataan material yang buruk, hingga bekerja dalam kondisi berisiko tanpa pengamanan memadai. Ini menunjukkan adanya kesenjangan antara persepsi dan praktik, yang perlu diatasi melalui pelatihan, pengawasan, dan pembudayaan nilai-nilai K3.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 responden di PT Muliawan Putra, serta analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, maka kesimpulan yang dapat disajikan adalah sebagai berikut:

- a. Persepsi pekerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berada dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata sebesar 41,50. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja memiliki pemahaman, kesadaran, dan sikap positif terhadap pentingnya penerapan keselamatan kerja di lingkungan proyek.
- b. Budaya K3 di PT Muliawan Putra tergolong positif, dengan nilai rata-rata sebesar 40,35. Budaya ini tercermin dari adanya komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja, sistem manajemen K3 yang berjalan, pelaksanaan penilaian bahaya kerja, dan keterlibatan aktif pekerja dalam kegiatan keselamatan.
- c. Kinerja pekerja termasuk dalam kategori baik, dengan rata-rata nilai sebesar 41,78. Hal ini berarti pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik

dari segi kualitas, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi biaya, kemandirian dalam bekerja, dan komitmen terhadap tugas.

- d. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi pekerja terhadap budaya K3, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 92,1%. Artinya, semakin baik persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja, maka semakin kuat pula budaya K3 yang terbentuk di tempat kerja.
- e. Persepsi pekerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi 0,000 dan R^2 sebesar 62,7%. Ini menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pekerja, meskipun pengaruhnya tidak sebesar terhadap budaya K3.
- f. Secara keseluruhan, persepsi pekerja memiliki peran penting dalam membentuk budaya K3 dan meningkatkan kinerja. Pengaruh terbesar terjadi pada budaya K3, karena budaya tersebut terbentuk langsung dari bagaimana pekerja memahami dan menjalani keselamatan kerja sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/Professional.V6i1.837>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- Dedi Rianto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Deepublish.
- Edgar H. Schein. (1992). *Organizational Culture And Leadership*. Jossey-Bass.
- Emilia, & Heryadi, A. (2015). *Persepsi Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen*

- Karyawan. Sekolah Tinggi Psikologi Yogyakarta.
<https://osf.io/Ar3xy/download>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Universitas Diponegoro.
- Handayani, M., Et Al. (2023). Sosialisasi Dan Pengenalan Aplikasi Pengolahan Data SPSS Pada Mahasiswa Administrasi Kesehatan. *Jurnal Informasi Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 24–32.
<https://ejournal.nalanda.ac.id/index.php/jipm>
- Harina Almira Djalali. (2020). *Pengaruh Persepsi Tentang K3 Pada Pekerja Terhadap Penerapan Budaya K3 Di Unit I PT. Panggung Electric Citrabuana*. Universitas Airlangga.
- Herliany. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Farmasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2).
- Iman Azhari. (2024). Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap K3 Dengan Kinerja Di PT PLTA Kerinci Merangin Hidro. Universitas Jambi.
- International Labour Organization (ILO). (2018). *Safety And Health At The Heart Of The Future Of Work: Building On 100 Years Of Experience*. Geneva: ILO.
- Jacob Wenno, S., Langi, S. F., & Rorong, H. (2021). Persepsi Pekerja Tentang Keselamatan Kerja Di PT. XYZ. *Jurnal K3*, 10(1), 15–22.
- Joka, S. (2013). Penerapan Budaya K3 Menggunakan Cooper's Reciprocal Safety Culture Model Di PT Adi Satria Abadi. *Jurnal K3*, 2(4), 12–19.
- Kuntyassari, A. A., & Handayani, A. (2014). Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Proyeksi*, 9(2), 49–60.
<https://doi.org/10.30659/jp.9.2.49-60>
- Kurniasih, D., & Rachmadita, R. N. (2013). Pengukuran Budaya K3 Tingkat Non-Manajerial Dengan Model Cooper Di PT. X. *J@Ti Undip*, 8(2), 83–88.
- Kurniako Imandiya. (2024). Persepsi Pekerja Dalam Budaya K3: Studi Literatur Di Industri Berisiko Tinggi. *Jurnal K3 Nasional*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Melyiatama, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Namura Teknik Sejahtera. Universitas Pakuan.
- Moeljono, D. (2020). *Corporate Culture: Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja*. Elex Media Komputindo.
- Notoatmodjo, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Parsidi, & Soetomo. (2015). Psikologi Industri Dan Organisasi. Universitas Terbuka.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Rizki Amalia Putri, Et Al. (2023). Penerapan Keselamatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Di Sektor Konstruksi. *Jurnal K3 Indonesia*, 3(1).
- Syaaf, A. (2018). *Manajemen Keselamatan Kerja Di Lingkungan Kerja Konstruksi*. Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja: Membangun Nilai-Nilai Kerja Yang Produktif*. Golden Terayon Press.
- Triana Puji Rahayu, & Lie Liana. (2020). Hubungan Persepsi K3 Terhadap Budaya Keselamatan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(1).
- Zakariya, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pekerja Terhadap Penerapan K3 Di Industri Tekstil. *Jurnal Ilmiah Keselamatan Kerja*, 6(2).