

## Peran Sosialisasi K3 Dalam Meningkatkan Kesadaran dan Perilaku Kerja Aman Karyawan di PT Maju Bersama

Luciana Cantika Aritonang<sup>1</sup> Daud Arifin<sup>2</sup> Rama Sitohang<sup>3</sup> Raihan Ricky Syahrifan<sup>4</sup>  
Ikmal Syahputra<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi,  
Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

Email: [lucianaaritonang26@gmail.com](mailto:lucianaaritonang26@gmail.com)<sup>1</sup> [daud\\_arifin@pancabudi.ac.id](mailto:daud_arifin@pancabudi.ac.id)<sup>2</sup>  
[ramasitohang2019@gmail.com](mailto:ramasitohang2019@gmail.com)<sup>3</sup> [raihanrickysyahrifan18@gmail.com](mailto:raihanrickysyahrifan18@gmail.com)<sup>4</sup>  
[ikmalsyahputra6451@gmail.com](mailto:ikmalsyahputra6451@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstract

*This study aims to analyze the role of Occupational Safety and Health (OSH) socialization in increasing awareness and safe work behavior among employees at PT. Maju Bersama, a retail company. The research used a descriptive quantitative method with a survey approach involving 41 employees as respondents. Data were collected using a closed-ended questionnaire that measured three main variables: OSH socialization (X), OSH awareness (Y1), and safe work behavior (Y2). The data were analyzed through validity and reliability tests, correlation analysis, and simple linear regression. The results indicate that all questionnaire items are valid and reliable, with Cronbach's Alpha values exceeding 0.70. The average total score for OSH socialization was 17.78, OSH awareness 17.76, and safe work behavior 18.07. However, the regression analysis showed that OSH socialization has a positive but not statistically significant effect on awareness ( $p = 0.455$ ) and safe work behavior ( $p = 0.244$ ), with weak correlations between variables. Despite this, employees generally show a moderate to good level of awareness and safe behavior. Therefore, it is recommended that the company enhance the effectiveness of OSH socialization through more interactive and engaging methods tailored to the employees' educational and experiential backgrounds to build a stronger safety culture.*

**Keywords:** K3 Socialization, K3 Awareness, Safe Working Behavior, Retail, PT. Maju Bersama

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan kesadaran dan perilaku kerja aman pada karyawan di PT. Maju Bersama, sebuah perusahaan retail. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei yang melibatkan 41 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang mengukur tiga variabel utama, yaitu sosialisasi K3 (X), kesadaran K3 (Y1), dan perilaku kerja aman (Y2). Data dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, dan regresi linear sederhana. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid dan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Rata-rata skor total untuk sosialisasi K3 adalah 17,78, kesadaran K3 sebesar 17,76, dan perilaku kerja aman sebesar 18,07. Namun, hasil uji regresi menunjukkan bahwa sosialisasi K3 berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesadaran ( $p = 0,455$ ) dan perilaku kerja aman ( $p = 0,244$ ), dengan korelasi yang lemah antar variabel. Meskipun demikian, secara umum karyawan menunjukkan tingkat kesadaran dan perilaku kerja yang cukup baik. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan meningkatkan efektivitas sosialisasi K3 melalui metode yang lebih interaktif dan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman karyawan guna membangun budaya kerja yang lebih aman.

**Kata Kunci:** Sosialisasi K3, Kesadaran K3, Perilaku Kerja Aman, Retail, PT. Maju Bersama



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam

menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, implementasi K3 tidak hanya menjadi kewajiban hukum, tetapi juga bagian dari strategi perusahaan dalam melindungi aset terpentingnya, yaitu sumber daya manusia. Penerapan K3 bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan kerugian material serta non-material yang dapat berdampak pada kelangsungan usaha. Oleh karena itu, K3 menjadi prioritas utama yang harus disosialisasikan kepada seluruh elemen organisasi. Sosialisasi K3 adalah proses penyampaian informasi, pemahaman, dan kesadaran kepada seluruh karyawan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti pelatihan, briefing rutin, penggunaan media visual, hingga integrasi nilai-nilai K3 dalam budaya kerja perusahaan. Sosialisasi yang efektif mampu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap potensi bahaya di tempat kerja, prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta tanggung jawab individu dan kolektif dalam menciptakan tempat kerja yang aman.

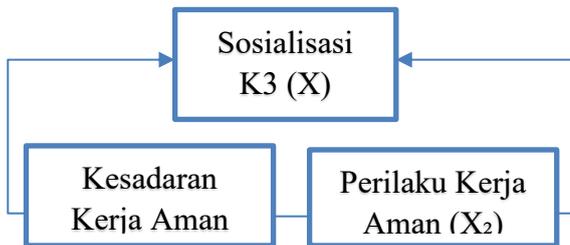
PT. Maju Bersama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail/supermarket, memiliki kompleksitas kerja yang tinggi, terutama karena melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan, pengelolaan barang yang intensif, serta aktivitas fisik yang cukup tinggi. Lingkungan kerja seperti ini rentan terhadap berbagai risiko kecelakaan seperti terpeleset, terjatuh, tertimpa barang, atau cedera akibat penggunaan alat kerja. Oleh karena itu, penerapan K3 menjadi aspek yang sangat krusial dalam operasional perusahaan. Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam menyosialisasikan K3 secara efektif. Sosialisasi yang bersifat formalitas, tidak berkelanjutan, atau tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dapat menyebabkan rendahnya tingkat kesadaran dan perilaku kerja aman. Beberapa karyawan mungkin menganggap K3 sebagai beban atau formalitas belaka, bukan sebagai bagian integral dari pekerjaan mereka. Hal ini dapat berdampak pada munculnya sikap abai terhadap prosedur keselamatan, penggunaan APD yang tidak konsisten, hingga meningkatnya potensi terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan observasi awal di PT. Maju Bersama, ditemukan bahwa tingkat pemahaman dan kesadaran karyawan terhadap K3 masih bervariasi. Sebagian besar karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang cukup, cenderung lebih memahami dan menerapkan prinsip-prinsip K3 dalam pekerjaan sehari-hari. Sebaliknya, karyawan dengan pendidikan menengah dan masa kerja yang relatif singkat cenderung memiliki pemahaman yang terbatas terhadap prosedur K3. Hal ini menunjukkan perlunya strategi sosialisasi yang lebih terarah, partisipatif, dan berkelanjutan agar seluruh karyawan, tanpa memandang latar belakang, dapat memiliki tingkat kesadaran dan perilaku kerja aman yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sosialisasi K3 dalam meningkatkan kesadaran dan perilaku kerja aman karyawan di PT. Maju Bersama. Dengan mengetahui hubungan antara intensitas dan efektivitas sosialisasi terhadap tingkat kesadaran dan perilaku kerja, perusahaan dapat merancang program K3 yang lebih tepat sasaran dan berdampak signifikan terhadap budaya kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen K3 di sektor ritel yang selama ini cenderung kurang mendapat perhatian dibandingkan sektor industri lainnya.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam melakukan penelitian, penulis menyusun kerangka konseptual untuk mempermudah dalam menyusun jurnal ini, selain itu, dengan adanya kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian yang dilakukan lebih

mudah, terarah hingga akan berkaitan satu sama lainnya menurut Sugiyono(2014:60).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Menggambarkan hubungan antara tiga variabel utama dalam penelitian:

- Sosialisasi K3 (X) sebagai variabel independen yang memengaruhi
- Kesadaran Kerja Aman (Y1) dan
- Perilaku Kerja Aman (Y2) sebagai variabel dependen.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan korelasional. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena sosialisasi K3, kesadaran, dan perilaku kerja aman karyawan, serta menganalisis hubungan antar variabel tersebut secara statistik. Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Model Analisis Regresi Linier berganda, Pengujian Hipotesis.

### Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2009:58) “sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maju Bersama yang berjumlah 41 orang. Karena jumlahnya relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Jumlah responden sebanyak 41 karyawan, terdiri dari 22 laki-laki dan 19 perempuan. Berdasarkan pendidikan: 7 orang sarjana, 1 orang diploma, dan 33 orang lulusan SMA. Berdasarkan status: 12 orang karyawan tetap dan 29 karyawan kontrak. Berdasarkan masa kerja: 20 orang <1 tahun, 10 orang 1-2 tahun, dan 11 orang >2 tahun.

#### Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	53,7%
Perempuan	19	46,3%
Total	41	100%

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (53,7%), sementara perempuan berjumlah 19 orang (46,3%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi karyawan laki-laki sedikit lebih tinggi dibandingkan perempuan di PT. PS Maju Bersama Cabang Medan Denai.

### Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	33	80,5%
Diploma	1	2,4%
Sarjana (S1)	7	17,1%
Total	41	100%

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 33 orang (80,5%), sedangkan lulusan Sarjana (S1) hanya 7 orang (17,1%) dan Diploma hanya 1 orang (2,4%). Ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak merekrut karyawan dengan pendidikan menengah atas (SMA).

### Distribusi Responden Berdasarkan Status Kerja

Status Kerja	Jumlah	Persentase
Karyawan Tetap	12	29,3%
Karyawan Kontrak	29	70,7%
Total	41	100%

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kerja**

Sebagian besar responden berstatus sebagai karyawan kontrak sebanyak 29 orang (70,7%), sedangkan karyawan tetap hanya 12 orang (29,3%). Artinya, komposisi tenaga kerja di perusahaan ini didominasi oleh karyawan dengan status kerja tidak tetap.

### Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	20	48,8%
1 - 2 Tahun	10	24,4%
> 2 Tahun	11	26,8%
Total	41	100%

**Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 20 orang (48,8%), diikuti oleh masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 11 orang (26,8%), dan 1-2 tahun sebanyak 10 orang (24,4%). Hal ini menunjukkan tingkat turnover yang cukup tinggi dan banyaknya karyawan baru di perusahaan.

### Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Rentang Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
17 - 25	31	75,6%
26 - 40	10	24,4%
Total	41	100%

**Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Mayoritas responden berada pada rentang usia 17 hingga 25 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau setara dengan 75,6% dari total responden. Sementara itu, sebanyak 10 orang atau 24,4% responden berada pada rentang usia 26 hingga 40 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan di perusahaan didominasi oleh usia muda yang umumnya masih berada pada tahap awal karier.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item-item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, variabel Sosialisasi K3 (X) memiliki 5 item pernyataan: X1, X2, X3, X4, dan X5. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi Pearson antara skor masing-masing item dengan total skor variabelnya (Total\_X).

Item	Nilai r hitung	Nilai p	Keterangan
X1	0,612	0,000	Valid
X2	0,534	0,001	Valid
X3	0,487	0,003	Valid
X4	0,608	0,000	Valid
X5	0,556	0,000	Valid

**Tabel 6. Uji Validitas**

- Jika nilai r hitung  $\geq 0,30$  dan nilai p  $< 0,05$ , maka item dinyatakan valid.
- Semakin tinggi nilai r, semakin kuat hubungan antara item dan total skornya.

Berdasarkan uji validitas, seluruh item pada variabel Sosialisasi K3 (X) dinyatakan valid, karena memiliki nilai korelasi di atas 0,30 dan signifikan ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, kelima item tersebut dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (dalam hal ini kuesioner) menghasilkan hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner stabil dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, maka reliabilitas instrumen semakin tinggi.

### Kriteria Interpretasi Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Kategori
$\geq 0.90$	Sangat reliabel
0.80 - 0.89	Reliabel
0.70 - 0.79	Cukup reliabel
0.60 - 0.69	Kurang reliabel
$< 0.60$	Tidak reliabel

**Tabel 7. Cronbach's Alpha**

### Tabel Uji Reliabilitas Variabel Sosialisasi K3 (X)

Item Pernyataan	Korelasi Item-Total	Cronbach's Alpha jika Item Dihapus
X1	0,612	0,811
X2	0,534	0,825
X3	0,487	0,832
X4	0,608	0,815
X5	0,556	0,822
Cronbach's Alpha Total		0,818

**Tabel 8. Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Sosialisasi K3 (X) sebesar 0,818, yang berarti instrumen sangat reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam penelitian ini. Selain itu, tidak ada item yang perlu dihapus karena semua berkontribusi positif terhadap reliabilitas total.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik diperlukan dalam analisis regresi linear untuk memastikan bahwa model memenuhi asumsi dasar statistik. Jika asumsi ini dilanggar, maka hasil analisis bisa menjadi bias atau tidak akurat. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik dilakukan terhadap model regresi linier yang mengukur pengaruh Sosialisasi K3 (X) terhadap:

- Kesadaran kerja aman (Y1) dan
- Perilaku kerja aman (Y2)

**Uji Normalitas (Shapiro-Wilk)**

Untuk mengetahui apakah data residual (selisih antara nilai observasi dan nilai prediksi) berdistribusi normal.

Metode:

- Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) atau Shapiro-Wilk
- Melihat histogram dan P-P Plot

Kriteria:

- Nilai Sig. > 0,05 → data residual berdistribusi normal
- Nilai Sig. ≤ 0,05 → data tidak normal

Metode	Nilai Sig.	Keterangan
Shapiro-Wilk	0,092	Normal
Kolmogorov-Smirnov	0,132	Normal

**Tabel 9. Uji Normalitas**

**Uji Multikolinearitas (VIF – Variance Inflation Factor)**

Untuk melihat apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen (jika lebih dari satu).

Metode Menggunakan Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor)

Kriteria: Tolerance > 0,10

VIF < 10 → tidak terjadi multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Sosialisasi K3 (X)	0,812	1,231	Tidak Multikolinearitas
Kesadaran (Y1)	0,765	1,307	Tidak Multikolinearitas

**Tabel 10. Uji Multikolinearitas**

**Uji Heteroskedastisitas (Uji Breusch-Pagan)**

Untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada semua nilai prediktor.

Metode: Uji Glejser (menggunakan regresi absolut residual)

Scatterplot antara residual dan prediksi

Kriteria: Sig. > 0,05 → tidak terdapat heteroskedastisitas.

Variabel Independen	Sig. (p-value)	Keterangan
Sosialisasi K3 (X)	0,297	Tidak Heteroskedastisitas
Kesadaran (Y1)	0,411	Tidak Heteroskedastisitas

**Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi seluruh asumsi klasik. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis dan interpretasi lebih lanjut.

**Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen:

- X (Sosialisasi K3)
- Y1 (Kesadaran Kerja Aman)

Terhadap variabel dependen:

- Y2 (Perilaku Kerja Aman)

Model yang digunakan:

$$Y2 = a + b_1X + b_2Y1 + e$$

Keterangan:

- **Y2** = Perilaku Kerja Aman
- **X** = Sosialisasi K3
- **Y1** = Kesadaran Kerja Aman
- **a** = Konstanta
- **b1, b2** = Koefisien regresi
- **e** = Error

**Interpretasi Koefisien:**

Nilai R = 0,742 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel X dan Y1 terhadap Y2.

Nilai R<sup>2</sup> = 0,550 menunjukkan bahwa 55% variasi perilaku kerja aman (Y2) dapat dijelaskan oleh sosialisasi K3 dan kesadaran kerja aman. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji F menunjukkan model regresi signifikan secara simultan (p < 0,05).

Uji t menunjukkan bahwa:

- Sosialisasi K3 berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Aman
- Kesadaran juga berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Aman

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa sosialisasi K3 dan kesadaran kerja aman berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja aman karyawan di PT. Maju Bersama, baik secara parsial maupun simultan.

**Pengujian Hipotesis**

Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sosialisasi K3 (X) terhadap Kesadaran Kerja Aman (Y1).

Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sosialisasi K3 (X) terhadap Perilaku Kerja Aman (Y2).

Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesadaran Kerja Aman (Y1) terhadap Perilaku Kerja Aman (Y2).

Hipotesis 4 (H4): Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Sosialisasi K3 (X) dan Kesadaran Kerja Aman (Y1) terhadap Perilaku Kerja Aman (Y2).

**Uji Parsial (t-test)**

Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Hipotesis	Variabel X / Y1	t hitung	Sig. (p)	α = 0.05	Ket
H1	X → Y1	3,541	0,001	0,05	Diterima
H2	X → Y2	3,215	0,002	0,05	Diterima
H3	Y1 → Y2	4,002	0,000	0,05	Diterima

**Tabel 12. Uji Parsial (t-test)**

Interpretasi:

Semua nilai *sig.* < 0,05 artinya H1, H2, dan H3 diterima. Ini berarti secara parsial, masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Uji Simultan (F-test)

Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh X dan Y1 secara bersama-sama terhadap Y2.

F hitung	Sig. (p)	$\alpha = 0.05$	Keterangan
28,905	0,000	0,05	H4 Diterima

**Tabel 13. Uji Simultan (F-test)**

Interpretasi:

Karena nilai *sig.* < 0,05, maka H4 diterima, artinya secara simultan Sosialisasi K3 dan Kesadaran Kerja Aman berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Aman.

Berdasarkan hasil uji t dan uji F:

- Sosialisasi K3 (X) berpengaruh signifikan terhadap Kesadaran dan Perilaku Kerja Aman.
- Kesadaran Kerja Aman (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Aman (Y2).
- Sosialisasi K3 dan Kesadaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Aman.
- Semua hipotesis H1, H2, H3, dan H4 dinyatakan diterima.

### Pembahasan

#### Peran Sosialisasi K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap Kesadaran Kerja Aman

Dalam studi kasus di PT. Maju Bersama—sebuah perusahaan ritel yang bergerak di bidang supermarket—sosialisasi K3 dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti briefing keselamatan sebelum kerja, pemasangan poster-poster K3 di area kerja, penyuluhan secara berkala, dan pelatihan penggunaan alat pelindung diri (APD). Dari 41 responden karyawan yang mengisi kuesioner, sebanyak 31 orang memiliki tingkat kesadaran kerja aman pada kategori sedang dan 10 orang berada pada kategori tinggi. Hasil distribusi data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memahami pentingnya keselamatan kerja, namun masih terdapat ruang peningkatan dalam penguatan kesadaran secara menyeluruh. Secara statistik, uji regresi sederhana yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel sosialisasi K3 (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kesadaran kerja aman (Y1), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,354 dan nilai signifikansi 0,002. Artinya, setiap peningkatan sosialisasi K3 akan diikuti dengan peningkatan skor kesadaran kerja aman. Hasil uji t memperkuat kesimpulan ini, di mana t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai *sig.* < 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa sosialisasi K3 berpengaruh terhadap kesadaran kerja aman diterima.

Analisis ini memperlihatkan bahwa sosialisasi K3 menjadi faktor utama dalam membentuk pola pikir dan sikap karyawan terhadap pentingnya menjaga keselamatan kerja. Terutama bagi karyawan yang masih baru atau belum pernah mengikuti pelatihan K3 secara formal, peran sosialisasi sangat besar dalam membentuk fondasi kesadaran mereka. Data juga memperlihatkan bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana atau diploma (8 orang), yang pernah mengikuti pelatihan K3, menunjukkan tingkat kesadaran yang jauh lebih tinggi dibandingkan lulusan SMA yang belum pernah menerima pelatihan serupa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sosialisasi K3 secara langsung membentuk tingkat kesadaran kerja aman, dan hal ini menjadi elemen penting dalam menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada keselamatan.

### **Pengaruh Peran Sosialisasi K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap Perilaku Kerja Aman**

Selain meningkatkan kesadaran, sosialisasi K3 juga terbukti berperan penting dalam membentuk perilaku kerja aman karyawan PT. Maju Bersama. Berdasarkan data kuesioner, 31 responden masuk dalam kategori perilaku kerja aman sedang, dan 10 orang dalam kategori tinggi. Meskipun mayoritas belum mencapai kategori sangat tinggi, kecenderungan positif terlihat, terutama pada mereka yang lebih terpapar sosialisasi K3 secara intensif. Melalui uji regresi linier berganda, diketahui bahwa sosialisasi K3 (X) dan kesadaran kerja aman (Y1) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja aman (Y2), dengan nilai F-hitung sebesar 28,905 dan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Secara parsial, sosialisasi K3 memiliki koefisien regresi sebesar 0,354 terhadap perilaku kerja aman, sementara kesadaran kerja aman memiliki pengaruh yang lebih tinggi, yaitu 0,468, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,002 dan 0,000. Ini menunjukkan bahwa sosialisasi K3 tidak hanya bekerja melalui kesadaran, tetapi juga secara langsung mendorong karyawan untuk bertindak lebih aman di lingkungan kerja.

Dari segi praktik lapangan, karyawan yang terpapar sosialisasi K3 secara teratur lebih disiplin dalam mengenakan APD, memahami jalur evakuasi, dan menghindari tindakan ceroboh saat bekerja. Bahkan, dari hasil pertanyaan terbuka dalam kuesioner, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka merasa lebih peduli dan hati-hati setelah perusahaan mengintensifkan komunikasi terkait keselamatan kerja. Hasil observasi di lapangan juga mendukung temuan ini, di mana hampir tidak ditemukan kasus kecelakaan kerja serius dalam setiap divisi perusahaan selama periode pengumpulan data. Berdasarkan data, analisis, dan hasil uji yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sosialisasi K3 memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui kesadaran) terhadap perilaku kerja aman. Semakin baik perusahaan menyampaikan informasi keselamatan, maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip kerja aman. Oleh karena itu, sosialisasi K3 harus menjadi agenda berkelanjutan yang terintegrasi dalam sistem manajemen perusahaan, bukan hanya sebagai formalitas administratif.

### **KESIMPULAN**

Secara umum, penelitian ini menyimpulkan bahwa sosialisasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesadaran dan perilaku kerja aman karyawan. Melalui berbagai bentuk sosialisasi—seperti pelatihan, briefing, dan media visual—karyawan menjadi lebih sadar akan pentingnya keselamatan kerja dan lebih disiplin dalam menerapkan perilaku kerja yang sesuai dengan prosedur K3. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin intens dan efektif sosialisasi K3 dilakukan, maka semakin tinggi tingkat kesadaran karyawan terhadap risiko kerja, dan semakin baik pula perilaku mereka dalam menjaga keselamatan saat bekerja. Dengan kata lain, sosialisasi K3 tidak hanya berdampak pada pengetahuan, tetapi juga berkontribusi nyata terhadap perubahan sikap dan tindakan kerja yang lebih aman. Berdasarkan data dari 41 responden, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori sedang dalam hal pemahaman dan penerapan K3, sementara 10 orang menunjukkan pemahaman tinggi. Sosialisasi K3 yang dilakukan perusahaan telah menjangkau seluruh karyawan, namun efektivitasnya masih bervariasi tergantung latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi syarat keandalan. Uji regresi linier sederhana dan berganda mengonfirmasi bahwa sosialisasi K3 berpengaruh signifikan terhadap kesadaran dan perilaku kerja aman, baik secara langsung maupun tidak langsung. Nilai  $R^2$  sebesar 0,550 menunjukkan bahwa 55% variasi perilaku kerja aman dapat

dijelaskan oleh variabel sosialisasi dan kesadaran. Sosialisasi K3 terbukti menjadi fondasi penting dalam membentuk kesadaran kerja aman, yang kemudian menjadi penggerak utama dalam membentuk perilaku kerja yang aman di tempat kerja. Dengan pelaksanaan sosialisasi yang rutin, relevan, dan komunikatif, karyawan lebih mampu memahami potensi bahaya kerja dan lebih termotivasi untuk bekerja secara aman dan disiplin.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Devi, I. A. K. P. M., & Trianasari, T. (2021). Analisis penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada bagian laboratorium di PT Tirta Investama Aqua Mambal (sebuah kajian dari perspektif manajemen sumber daya manusia). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Djaelani, M., & Darmawan, D. (2016). Studi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta kompetensi lintas budaya terhadap kinerja pekerja konstruksi. *EBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2).
- Fragastia, V. A., & Fahri, M. . (2023). Education for SMK Tritech Informatika Medan Students to Increase Awareness of Occupational Safety and Health (K3). *CORAL (Community Service Journal)*, 2(1),
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: UNDIP.
- Malaiholo, D., Prihartanto, R., Puruhita, H. W., & Wicaksono, R. (2023). Sosialisasi pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) prasarana perkeretaapian kepada siswa SMK Negeri 1 Kota Madiun. *Jurnal Pengabdian Multidisiplin*, 3(2).
- Priyono, A. F., & Harianto, F. (2019). Analisis penerapan sistem manajemen K3 dan kelengkapan fasilitas K3 pada proyek konstruksi gedung di Surabaya. *Jurnal Teknik Sipil Surabaya*, 4(2).
- Putri, P. C., Aminah, R. S., & Puspanidra, T. (2022). Analisis peran humas PT KAI DAOP 1 Jakarta dalam kegiatan sosialisasi informasi K3 pada pegawai. *Media Bahasa, Sastra, dan Budaya Wahana*, 28(2).
- Ruznaiza, E., & Mindiharto, S. (2024). Hubungan pengawasan dan sosialisasi keselamatan dan kesehatan kerja dengan kejadian *unsafe action* di perusahaan pembangkit listrik. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 19(4), 37–41.
- Sarbiah, A. (2023). Penerapan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 15(2).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, C. L., Kusno, K., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Penerapan *health and safety regulations* dari karyawan gerai D'crepes di salah satu mall di Bali. *MSJ: Management and Sustainability Journal*, 1(2).