

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN (K3L)

Konsep K3L merupakan aspek fundamental dalam pengelolaan suatu organisasi, khususnya yang melibatkan aktivitas fisik, penggunaan peralatan, dan interaksi dengan lingkungan kerja. K3L tidak hanya berfokus pada pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga mencakup pengelolaan dampak aktivitas kerja terhadap lingkungan sekitar. Penerapan K3L yang komprehensif bertujuan untuk menciptakan ekosistem kerja yang aman, sehat, dan berkelanjutan, memastikan pegawai dapat bekerja dengan optimal dan terlindungi.

2.1.1 Definisi K3L

Definisi K3L mencakup tiga pilar utama yang saling terkait dan mendukung satu sama lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal, menjamin perlindungan, dan kesejahteraan pegawai.

Keselamatan Kerja: Keselamatan kerja merujuk pada serangkaian upaya dan langkah-langkah preventif yang dirancang untuk melindungi pegawai dari segala bentuk bahaya di tempat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, cedera fisik, cacat, atau bahkan kematian. Widodo (2015) mendeskripsikan keselamatan kerja sebagai bidang krusial yang berhubungan langsung dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan individu yang terlibat dalam pekerjaan, baik di institusi maupun lokasi proyek. Regulasi nasional seperti Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), serta standar internasional OHSAS 18001, secara eksplisit menetapkan bahwa keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin dan

melindungi tenaga kerja melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tarwaka (2015), seorang ahli K3 terkemuka, memperluas pemahaman ini dengan menekankan bahwa keselamatan kerja juga mencakup inisiatif seperti pencegahan kebakaran dan peledakan, serta implementasi prosedur kerja aman (Standard Operating Procedures/SOP) dan inspeksi rutin peralatan guna memitigasi risiko. Seluruh tindakan ini esensial untuk membentuk lingkungan kerja bebas ancaman fisik, memungkinkan pegawai menjalankan tugasnya dengan rasa aman.

Kesehatan Kerja: Kesehatan kerja berfokus pada pemeliharaan dan peningkatan derajat kesehatan fisik, mental, dan sosial pegawai hingga mencapai tingkat setinggi-tingginya. Aspek ini melibatkan upaya proaktif dalam mencegah timbulnya penyakit akibat kerja (PAK) dan melindungi pegawai dari paparan faktor-faktor risiko kesehatan yang ada di lingkungan kerja. Menurut ILO (2008, dalam TemanK3 Kemnaker, 2020), disiplin ilmu K3, termasuk kesehatan kerja, berupaya untuk mengantisipasi, mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan berbagai bahaya di tempat kerja. Bahaya-bahaya ini berpotensi memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan pekerja, bahkan juga komunitas sekitar dan lingkungan secara lebih luas. Praktik kesehatan kerja mencakup penerapan higiene industri—yang meliputi pengendalian faktor bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi, dan psikososial—serta pelaksanaan program skrining kesehatan berkala dan promosi gaya hidup sehat. Tujuan fundamentalnya adalah menempatkan setiap pegawai pada pekerjaan yang selaras dengan kapasitas fisiologis dan psikologis mereka, demi produktivitas optimal tanpa mengorbankan kesehatan.

Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja mengacu pada keseluruhan kondisi dan faktor, baik fisik, kimia, biologi, maupun psikososial, yang mengelilingi pegawai selama mereka menjalankan tugas. Danang (2015) mendefinisikannya sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan memiliki potensi memengaruhi kinerja serta kondisi individu tersebut. Senada dengan itu, Robbins & Judge (2017, dalam Jurnal Ekobis Dewantara, 2025) mengartikan lingkungan kerja sebagai totalitas faktor fisik dan sosial di suatu tempat kerja yang secara signifikan dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang optimal tidak hanya berarti tempat yang bersih, teratur, dan bebas dari kontaminan berbahaya, tetapi juga harus menyediakan kondisi pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta tingkat kebisingan yang terkendali agar mendukung konsentrasi dan kenyamanan. Lingkungan yang kondusif ini krusial karena memungkinkan pegawai untuk melaksanakan kegiatannya secara efisien, sehat, aman, dan nyaman, yang pada akhirnya akan meningkatkan gairah kerja dan keseluruhan produktivitas mereka.

Dari berbagai definisi dan penjelasan yang disampaikan oleh para ahli, K3L (Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja) dapat disimpulkan sebagai sebuah sistem terpadu dan menyeluruh yang dirancang untuk menciptakan serta menjaga lingkungan kerja yang optimal, aman, dan sehat bagi seluruh pegawai. Sistem ini berdiri di atas tiga pilar utama: Keselamatan Kerja, yang berfokus pada pencegahan kecelakaan, cedera, dan kerusakan melalui identifikasi risiko, prosedur kerja yang aman, serta penggunaan Alat Pelindung Diri (APD); Kesehatan Kerja, yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental, dan sosial pegawai dengan mencegah penyakit akibat

kerja serta mengendalikan faktor-faktor risiko kesehatan; dan Lingkungan Kerja, yang berorientasi pada penciptaan kondisi fisik dan psikososial yang kondusif, bersih, dan nyaman. Dengan demikian, K3L adalah serangkaian inisiatif proaktif dan berkelanjutan yang esensial untuk melindungi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, meminimalkan potensi bahaya, serta membangun suasana kerja yang tidak hanya aman dan sehat, tetapi juga mendukung produktivitas dan kenyamanan secara optimal.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Penerapan K3L bagi Pegawai

Penerapan K3L bukan sekadar kepatuhan terhadap regulasi, melainkan investasi strategis yang memberikan berbagai tujuan dan manfaat signifikan, terutama bagi pegawai dan keberlanjutan organisasi.

1. Mengurangi Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK): Tujuan utama K3L adalah meminimalkan secara drastis insiden kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Melalui identifikasi sistematis, penilaian, dan pengendalian potensi bahaya (hazard) serta risiko (risk) di tempat kerja, pegawai dapat terlindungi dari cedera fisik langsung dan gangguan kesehatan jangka panjang. Dinas Kesehatan Provinsi Aceh (2025) secara eksplisit menggarisbawahi vitalnya implementasi K3 dalam mencegah masalah kesehatan di lingkungan kerja. Perlindungan ini menciptakan rasa aman yang esensial bagi pegawai saat menjalankan tugas, sehingga mengurangi kekhawatiran yang dapat mengganggu fokus dan kinerja mereka. Pangaribuan (2020) juga menyoroti bagaimana manajemen K3 yang efektif dapat menekan angka kecelakaan, yang secara langsung

berdampak pada keselamatan personal pegawai dan mengurangi beban biaya yang timbul akibat insiden.

2. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Pegawai: Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang aman, sehat, dan nyaman cenderung lebih fokus, termotivasi, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mereka tidak terbebani oleh kekhawatiran akan cedera atau sakit, sehingga dapat mengoptimalkan kemampuan dan konsentrasi mereka. Penelitian oleh Pratiwi & Santoso (2021) mendukung bahwa penerapan K3 memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor manufaktur, sebuah temuan yang relevan untuk diterapkan di sektor layanan publik seperti UP2D Sumatera Barat.
3. Meningkatkan Moral dan Kesejahteraan Pegawai: Perhatian perusahaan terhadap K3L merupakan bentuk nyata dari kepedulian terhadap pegawainya. Gestur ini menumbuhkan rasa dihargai, loyalitas, dan kepemilikan di antara pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan moral kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Program kesehatan kerja yang terencana juga efektif dalam mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan holistik pegawai, baik secara fisik maupun mental. Jurnal Inovasi Unpam (2025) secara spesifik menemukan bahwa K3 yang diimplementasikan secara optimal dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan *workplace well-being* pada karyawan, mencerminkan dampak positif pada kondisi psikologis dan emosional mereka secara signifikan.

4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Berkelanjutan:
Implementasi K3L mencakup pengelolaan fasilitas dan lingkungan kerja secara menyeluruh, memastikan kondisi fisik tempat kerja optimal. Ini termasuk pengaturan suhu ruangan yang nyaman, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, dan pengendalian tingkat kebisingan. Selain itu, praktik pengelolaan limbah yang baik dan pencegahan pencemaran juga menciptakan lingkungan yang lebih bersih, sehat, dan ramah lingkungan. Kondisi fisik yang nyaman ini secara langsung mengurangi stres fisiologis, meningkatkan konsentrasi, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pengalaman kerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan prinsip keberlanjutan yang semakin penting dalam operasional bisnis modern.

2.1.3 Bentuk – bentuk k3L

K3L itu punya tiga bagian utama yang saling berkaitan dan penting banget buat menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman. Mari kita bahas satu per satu:

1. Keselamatan Kerja

Bagian ini fokus pada mencegah kecelakaan dan cedera di tempat kerja.

Tujuannya supaya semua pekerja bisa pulang ke rumah dengan selamat.

Bentuk-bentuknya meliputi:

- Menyediakan dan Mewajibkan APD (Alat Pelindung Diri): Ini contohnya helm, sarung tangan khusus (misal buat listrik), sepatu pengaman, kacamata pelindung, rompi terang, dan alat pengaman tubuh

saat kerja di ketinggian. APD ini adalah pertahanan pertama buat melindungi diri.

- **Membuat Prosedur Kerja Aman (SOP):** Ini adalah panduan langkah-langkah kerja yang harus diikuti supaya setiap tugas dilakukan dengan cara paling aman dan risiko kecelakaan berkurang.

- **Mengenali dan Menilai Bahaya:** Tim K3L harus jeli melihat apa saja yang berpotensi bahaya di tempat kerja, misalnya kabel listrik yang terbuka atau area licin, lalu menilai seberapa besar risikonya.

- **Mengendalikan Bahaya:** Setelah tahu bahayanya, harus ada tindakan untuk menghilangkan atau mengurangi risiko tersebut. Bisa dengan perbaikan mesin, pengaturan jam kerja, atau penggunaan APD.

- **Memasang Rambu dan Tanda Keselamatan:** Ini seperti rambu lalu lintas, tapi di tempat kerja. Fungsinya memberi peringatan atau petunjuk keamanan, contohnya "Awas Tegangan Tinggi!" atau "Wajib Pakai Helm".

- **Inspeksi dan Audit Rutin:** Tim K3L atau pengawas akan rutin mengecek kondisi alat, prosedur, dan apakah pekerja sudah patuh pada aturan keamanan.

2. Kesehatan Kerja

Bagian ini berfokus pada menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental para pekerja. Tujuannya supaya pekerja tetap bugar dan jauh dari penyakit akibat kerja.

Bentuk-bentuknya meliputi:

- Menerapkan Higiene Industri: Ini tentang mengendalikan hal-hal yang bisa merusak kesehatan di tempat kerja, seperti suara bising yang berlebihan, debu, zat kimia berbahaya, suhu yang ekstrem, atau bahkan stres karena pekerjaan.
- Pemeriksaan Kesehatan Berkala: Pekerja akan rutin diperiksa kesehatannya untuk mendeteksi dini masalah yang mungkin muncul karena pekerjaan.
- Mempromosikan Gaya Hidup Sehat: Mengadakan program atau kampanye yang mendorong pekerja untuk makan sehat, rajin olahraga, atau berhenti merokok.
- Menyediakan Fasilitas Kesehatan: Ada klinik kecil di kantor, ruang P3K, atau kerja sama dengan rumah sakit terdekat.
- Mengelola Stres Kerja: Perusahaan bisa menyediakan program dukungan psikologis atau konseling untuk membantu pekerja mengatasi tekanan dari pekerjaan.

- Menjamin Air Bersih dan Sanitasi: Memastikan toilet dan air minum di tempat kerja selalu bersih dan layak.

3. Lingkungan Kerja

Bagian ini tentang menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman dari segala sisi, baik itu kondisi fisik di sekitar pekerja maupun suasana interaksi di antara mereka.

Bentuk-bentuknya meliputi:

- Mengatur Suhu dan Kelembaban: Memastikan suhu ruangan atau area kerja nyaman, tidak terlalu panas atau dingin.
- Pencahayaan yang Cukup: Memastikan ada cukup cahaya dan tidak menyilaukan mata, sesuai dengan jenis pekerjaan.
- Mengendalikan Kebisingan: Mengurangi suara bising agar pekerja bisa konsentrasi dan pendengaran tidak rusak.
- Menjaga Kebersihan dan Kerapian: Lingkungan kerja harus selalu bersih, rapi, termasuk toilet dan area makan.
- Mengelola Limbah: Sampah dan sisa-sisa pekerjaan harus dibuang dan dikelola dengan benar agar tidak mencemari lingkungan dan membahayakan pekerja.
- Sirkulasi Udara yang Baik: Memastikan udara di ruangan atau area kerja selalu segar dan tidak pengap.

- Menata Ruang Kerja (Layout): Penataan meja, kursi, dan peralatan harus efisien dan aman, sehingga pekerja bisa bergerak dengan leluasa tanpa risiko tersandung atau terhimpit

2.1.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi K3L

Kualitas K3L (Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja) di sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai hal. Faktor-faktor ini bisa datang dari diri pekerja, cara perusahaan diatur, maupun kondisi lingkungan kerja itu sendiri.

1. Faktor Manusia/Individu

Ini adalah hal-hal yang berkaitan langsung dengan siapa pekerja itu, bagaimana perilakunya, dan apa yang dia pahami tentang K3L.

- Pengetahuan dan Pemahaman K3L: Seberapa banyak pekerja tahu tentang bahaya di tempat kerja, cara kerja yang aman, dan bagaimana menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) sangat menentukan seberapa baik mereka menjaga keselamatan. Jika pengetahuannya kurang, kemungkinan terjadinya kesalahan atau kecelakaan akan lebih tinggi (StaffAny, 2023).

- Sikap dan Cara Pandang terhadap Risiko: Sikap positif terhadap keselamatan dan kemampuan untuk menilai bahaya dengan benar akan memengaruhi perilaku aman. Pekerja yang meremehkan bahaya atau terlalu yakin diri kadang mengabaikan aturan K3 (Fazri, 2022; Wulandari & Setyorini, 2016).

- **Kedisiplinan Kerja:** Patuh pada aturan dan prosedur K3L adalah kunci utama. Tekanan kerja, kelelahan, atau kurangnya semangat bisa membuat kedisiplinan dalam menjaga K3L menurun.

- **Kondisi Fisik dan Mental Pegawai:** Beban kerja yang terlalu banyak, badan yang lelah, atau pikiran yang stres bisa membuat pekerja kurang awas dan sulit fokus pada keselamatan.

2. Faktor Organisasi/Manajemen

Faktor-faktor ini berhubungan dengan bagaimana perusahaan, dari pimpinan tertinggi sampai manajer, mengatur dan mendukung upaya K3L.

- **Komitmen dan Kepemimpinan Manajemen:** Dukungan nyata dan keseriusan dari pimpinan perusahaan sangatlah penting. Manajemen harus membuat kebijakan yang jelas, menyediakan semua yang dibutuhkan, dan aktif ikut serta dalam program K3L. Jika komitmen ini lemah, program K3L biasanya tidak berjalan.

- **Kebijakan dan Prosedur K3L:** Adanya aturan K3L yang terang, mudah dipahami, dan langkah-langkah kerja standar (SOP) yang rinci adalah panduan penting. Aturan ini harus sesuai dengan jenis pekerjaan dan disampaikan dengan baik kepada semua pihak.

- **Pelatihan dan Pendidikan:** Pelatihan yang rutin dan terus-menerus tentang K3L akan menambah pengetahuan dan kemampuan pekerja dalam menghadapi bahaya. Pelatihan juga membantu menumbuhkan kesadaran

akan pentingnya keselamatan.

- **Pengawasan dan Penegakan Aturan:** Pengawasan yang terus-menerus oleh atasan dan sanksi yang jelas bagi yang melanggar aturan K3L sangat penting untuk memastikan semua orang patuh dan disiplin di lapangan.
- **Ketersediaan Sumber Daya:** Dukungan dana, peralatan K3 yang memadai, APD yang layak dan nyaman, serta jumlah ahli K3 yang cukup, sangat memengaruhi kemampuan perusahaan dalam mengelola K3L.
- **Budaya Keselamatan (*Safety Culture*):** Budaya keselamatan yang kuat, di mana keselamatan menjadi nilai utama yang dipegang teguh oleh semua orang di perusahaan, akan mendorong perilaku aman secara sukarela. Ini termasuk pandangan yang sama tentang K3 dan kesadaran dari setiap pegawai.
- **Komunikasi K3L:** Komunikasi dua arah yang baik antara manajemen dan pekerja mengenai informasi bahaya dan isu K3L, serta masukan dari pekerja, sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang saling mendukung dan terbuka.

3. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor ini meliputi kondisi fisik dan sosial di sekitar tempat kerja yang bisa memengaruhi kualitas K3L.

- **Kondisi Fisik Lingkungan Kerja:** Suhu, pencahayaan, kebisingan, kualitas udara, kebersihan, dan kenyamanan alat kerja (ergonomi) sangat

memengaruhi keamanan dan risiko bahaya (StaffAny, 2023; Darmawan, 2019 dalam Repository STEI, 2021). Lingkungan yang baik akan meningkatkan fokus dan mengurangi potensi

- **Ketersediaan Fasilitas:** Fasilitas pendukung seperti tempat istirahat, toilet, dan akses air bersih yang memadai akan mendukung kesehatan dan kenyamanan pekerja, yang pada gilirannya memengaruhi seberapa baik K3L dijalankan

- **Faktor Sosial dan Interaksi:** Hubungan yang baik antar sesama pekerja dan dukungan dari atasan bisa menciptakan lingkungan yang lebih mendukung dan mendorong kepatuhan K3L. Sebaliknya, hubungan yang tidak baik bisa memicu stres dan membuat pekerja kurang peduli pada K3L.

2.1.5 Indikator K3L

Untuk mengukur seberapa baik sebuah organisasi dalam mengelola Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja (K3L), ada beberapa indikator utama yang bisa digunakan. Indikator ini membantu melihat apakah upaya K3L sudah efektif atau perlu perbaikan.

1. Indikator Keselamatan Kerja

Indikator ini berfokus pada pengukuran tingkat kejadian kecelakaan dan upaya pencegahannya.

- **Tingkat Insiden/Kecelakaan (Incident Rate/Accident Rate):** Ini mengukur jumlah kecelakaan kerja (cedera atau penyakit akibat kerja) yang terjadi dalam periode waktu tertentu. Penurunan tingkat insiden

menunjukkan perbaikan dalam keselamatan. ISO 45001 menekankan ini sebagai indikator keberhasilan fundamental.

- Tingkat Frekuensi Kehilangan Waktu Kerja (Lost Time Injury Frequency Rate - LTIFR): Mengukur seberapa sering kejadian yang mengakibatkan hari kerja hilang per jam kerja. Angka yang rendah menunjukkan lebih sedikit insiden serius.

- Tingkat Keparahan (Severity Rate): Menilai seberapa parah dampak insiden, biasanya diukur dari jumlah hari kerja yang hilang akibat cedera atau penyakit. Tingkat keparahan yang rendah menunjukkan insiden yang terjadi tidak terlalu parah (Kawan Indonesia Selaras, 2024).

- Kepatuhan terhadap Prosedur Keselamatan (Safety Compliance): Mengukur seberapa baik pegawai mematuhi kebijakan dan prosedur keselamatan, termasuk penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Ini bisa dilihat dari hasil audit, inspeksi, atau laporan kepatuhan (Kawan Indonesia Selaras, 2024)

- Pelaporan Hampir Celaka (*Near Miss Reporting*): Jumlah laporan kejadian hampir celaka yang diajukan. Semakin banyak laporan *near miss*, menunjukkan kesadaran yang tinggi dan sistem pelaporan yang efektif untuk mencegah kecelakaan yang lebih besar (Kawan Indonesia Selaras, 2024).

- Jumlah Audit/Inspeksi Keselamatan: Frekuensi dan kualitas pelaksanaan audit serta inspeksi keselamatan di berbagai area kerja.

- Tingkat Penggunaan APD: Persentase pegawai yang menggunakan APD dengan benar sesuai standar pada saat bekerja.

2. Indikator Kesehatan Kerja

Indikator ini fokus pada kondisi kesehatan pegawai dan upaya pencegahan penyakit akibat kerja.

- Angka Penyakit Akibat Kerja (PAK): Jumlah kasus penyakit yang didiagnosis terkait langsung dengan pekerjaan. Penurunan angka PAK menunjukkan perbaikan kondisi kesehatan kerja.
- Cakupan Pemeriksaan Kesehatan Berkala: Persentase pegawai yang menjalani pemeriksaan kesehatan rutin yang diselenggarakan perusahaan. Ini penting untuk deteksi dini masalah kesehatan.
- Tingkat Absensi Akibat Sakit: Jumlah hari kerja yang hilang karena sakit, yang mungkin terkait dengan kondisi kerja.
- Tingkat Keluhan Kesehatan Terkait Kerja: Frekuensi keluhan yang disampaikan pegawai mengenai kondisi kesehatan yang mereka rasakan akibat pekerjaan (misalnya sakit punggung, mata lelah, stres).
- Program Promosi Kesehatan: Ketersediaan dan partisipasi pegawai dalam program-program promosi gaya hidup sehat, seperti senam, edukasi gizi, atau manajemen stres.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator ini mengukur kondisi fisik dan kualitas lingkungan tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan keamanan.

- **Kualitas Udara:** Pengukuran kadar polutan, debu, atau zat kimia berbahaya di udara lingkungan kerja. Kondisi udara yang baik dapat dilihat dari adanya ventilasi atau fasilitas AC yang menjaga sirkulasi udara segar (Mangkunegara, 2017 dalam ResearchGate, 2022).
- **Intensitas Pencahayaan:** Pengukuran tingkat terang cahaya di area kerja. Pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan penting untuk kenyamanan visual dan keselamatan (Sedarmayanti, 2021 dalam Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi, 2023).
- **Tingkat Kebisingan:** Pengukuran tingkat suara bising di tempat kerja. Kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan merusak pendengaran (Lestary & Harmon, 2017 dalam Jurnal Ekonomi STIEP, 2023).
- **Suhu dan Kelembaban Ruangan:** Pengukuran suhu dan tingkat kelembaban yang nyaman dan sesuai standar.
- **Kondisi Kebersihan dan Kerapian:** Penilaian visual atau audit terhadap tingkat kebersihan area kerja, fasilitas sanitasi, dan pengelolaan limbah.

- Tata Letak Ruang Kerja (Ergonomi): Penilaian terhadap pengaturan ruang dan peralatan kerja agar sesuai dengan fisik dan kenyamanan pekerja, mengurangi kelelahan dan risiko cedera (Afandi, 2021).

2.2 KENYAMANAN KERJA

Kenyamanan kerja adalah aspek krusial yang secara langsung memengaruhi kualitas hidup pegawai di tempat kerja, serta berkorelasi positif dengan produktivitas, kepuasan, dan retensi mereka. Menciptakan kondisi kerja yang nyaman adalah investasi strategis perusahaan untuk sumber daya manusianya, yang pada akhirnya akan berdampak pada performa organisasi secara keseluruhan.

2.2.1 Definisi Kenyamanan Kerja

Kenyamanan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi atau suasana di lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa hambatan signifikan, baik fisik maupun psikologis, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang optimal dan merasakan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Konsep kenyamanan bersifat multidimensional dan sangat subjektif, karena persepsi kenyamanan dapat berbeda antar individu. Fitria (2015) mendefinisikan kenyamanan kerja sebagai kondisi yang dirasakan oleh individu saat bekerja, mencakup perasaan dihargai, aman, senang, dan bebas dari beban pikiran. Ini menunjukkan bahwa kenyamanan tidak hanya tentang kondisi fisik semata, tetapi juga meliputi dimensi emosional, kognitif, dan sosial yang sangat memengaruhi pengalaman kerja pegawai. Robbins & Judge (2018) dalam literatur perilaku organisasi juga mengimplikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung (termasuk aspek kenyamanan) adalah faktor penting dalam

meningkatkan kepuasan dan kinerja individu. Oleh karena itu, kenyamanan kerja mencakup dimensi fisik, psikologis, dan sosial yang saling berinteraksi.

Dari berbagai definisi yang disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kenyamanan kerja adalah sebuah kondisi atau suasana menyeluruh di tempat kerja yang membuat pegawai merasa tenang, aman, senang, dan bebas dari gangguan besar, baik secara fisik maupun pikiran. Ini memungkinkan mereka untuk bekerja dengan baik dan merasa puas dengan apa yang dikerjakan. Kenyamanan kerja bersifat sangat pribadi dan melibatkan berbagai aspek, bukan hanya kondisi fisik seperti suhu atau cahaya, tetapi juga perasaan dihargai, aman dari beban pikiran, serta dukungan dari lingkungan sosial dan psikologis di tempat kerja.

2.2.2 Aspek-Aspek Kenyamanan Kerja bagi Pegawai

Kenyamanan kerja dapat dianalisis melalui beberapa aspek kunci yang secara langsung memengaruhi pengalaman dan performa pegawai dalam aktivitas sehari-hari mereka. Aspek-aspek ini saling terkait dan berkontribusi terhadap persepsi pegawai mengenai kenyamanan di tempat kerja.

1. **Kenyamanan Fisik:** Aspek ini berkaitan dengan kondisi lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Ini mencakup parameter lingkungan yang dapat diukur seperti suhu ruangan yang ideal (tidak terlalu panas atau dingin), tingkat kelembaban yang sesuai, kualitas pencahayaan yang memadai (tidak terlalu redup atau silau), tingkat kebisingan yang terkendali (tidak mengganggu konsentrasi), serta kualitas udara yang bersih dan segar. Tata letak ruang kerja yang teratur, bersih, dan efisien juga termasuk dalam

lingkup kenyamanan fisik. Lingkungan fisik yang ergonomis dan kondusif secara signifikan dapat mengurangi kelelahan, ketegangan fisik, dan stres pada pegawai, memungkinkan mereka bekerja lebih nyaman dan fokus.

2. **Kenyamanan Ergonomi:** Fokus pada kesesuaian antara pegawai dengan pekerjaan, alat kerja, dan lingkungan kerja mereka. Prinsip ergonomi diterapkan dalam desain stasiun kerja, pemilihan kursi, meja, keyboard, mouse, serta peralatan lain yang digunakan pegawai. Tujuannya adalah untuk meminimalkan ketegangan fisik, mengurangi risiko cedera otot dan rangka (Musculoskeletal Disorders/MSDs), serta meningkatkan efisiensi gerakan dan postur kerja. Menurut Sanders & McCormick (2017), faktor manusia dan desain ergonomis adalah kunci untuk menciptakan sistem kerja yang efisien dan nyaman bagi operator. Desain yang ergonomis memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien, mengurangi ketidaknyamanan fisik, dan mempertahankan produktivitas lebih lama dengan mengurangi risiko cedera dan kelelahan.
3. **Kenyamanan Psikologis:** Berfokus pada kondisi mental dan emosional pegawai di tempat kerja. Aspek ini mencakup beban kerja yang wajar dan realistis (tidak berlebihan atau terlalu sedikit), adanya kejelasan peran dan tanggung jawab, hubungan interpersonal yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, adanya dukungan sosial yang memadai dari lingkungan kerja, serta pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan prestasi pegawai. Lingkungan psikologis yang positif dapat secara signifikan mengurangi tingkat stres, kecemasan, dan kelelahan mental, serta

meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya mendukung kesejahteraan mereka. Widodo (2018) dalam penelitiannya juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan kualitas kehidupan kerja, yang mencakup aspek psikologis seperti kejelasan peran dan dukungan sosial.

4. **Kenyamanan Sosial:** Merujuk pada kualitas interaksi dan hubungan sosial di antara pegawai dan antara pegawai dengan manajemen. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, rasa kebersamaan, dan adanya mekanisme penyelesaian konflik yang adil dapat meningkatkan kohesi tim dan rasa memiliki terhadap organisasi. Adanya kesempatan untuk berinteraksi sosial dan mengembangkan hubungan profesional yang positif berkontribusi pada kenyamanan secara keseluruhan bagi pegawai, menciptakan suasana kerja yang suportif dan menyenangkan (OJS Unud, 2020). Setiawan & Fitriyah (2022) juga menyoroti bagaimana lingkungan kerja non-fisik, yang di dalamnya termasuk aspek sosial, berpengaruh pada kesejahteraan karyawan di organisasi, menunjukkan bahwa interaksi positif adalah komponen penting dari kenyamanan kerja.

2.2.3 Bentuk-bentuk Kenyamanan kerja

Kenyamanan kerja adalah perasaan senang, aman, dan didukung saat bekerja. Ini bukan hanya tentang tempat yang bagus, tapi juga tentang bagaimana perasaan pekerja secara keseluruhan. Ada beberapa bentuk utama kenyamanan kerja yang penting untuk diperhatikan:

1. Kenyamanan Fisik

Bentuk kenyamanan ini berkaitan dengan kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang membuat tubuh merasa nyaman dan tidak terganggu.

- Suhu dan Kelembaban yang Nyaman: Pekerja merasa nyaman jika suhu di tempat kerja tidak terlalu panas atau dingin, serta kelembaban udaranya pas. Lingkungan yang nyaman secara termal bisa meningkatkan fokus dan mengurangi kelelahan (Tarwaka, 2014).
- Pencahayaan yang Cukup: Adanya cahaya yang memadai, tidak terlalu terang atau redup, dan tidak menyilaukan mata, sangat membantu pekerja melihat tugas dengan jelas dan mencegah ketegangan mata (Sedarmayanti, 2017).
- Tingkat Kebisingan yang Terkendali: Suara bising yang berlebihan bisa mengganggu konsentrasi, menyebabkan stres, dan bahkan merusak pendengaran. Lingkungan yang tenang atau dengan tingkat kebisingan yang dapat diterima sangat penting untuk kenyamanan (Setyaningsih & Witasari, 2018).
- Ergonomi yang Baik: Desain meja, kursi, peralatan, dan tata letak tempat kerja yang disesuaikan dengan posisi tubuh pekerja dapat mengurangi pegal, nyeri, dan risiko cedera. Ini membuat pekerja merasa lebih nyaman dan bisa bekerja lebih lama tanpa lelah (Tarwaka, 2014).
- Kebersihan dan Kerapian Lingkungan: Tempat kerja yang bersih, rapi, dan bebas dari bau tidak sedap memberikan suasana yang menyenangkan dan sehat bagi pekerja.

2. Kenyamanan Psikologis

Bentuk kenyamanan ini berhubungan dengan kondisi mental dan emosional pekerja. Ini tentang bagaimana pekerja merasa secara batiniah saat melakukan pekerjaan.

- **Beban Kerja yang Wajar:** Jumlah dan jenis pekerjaan yang sesuai, tidak terlalu sedikit atau terlalu banyak, sehingga pekerja tidak merasa tertekan atau bosan. Beban kerja yang berlebihan bisa memicu stres dan kelelahan mental (Wibowo, 2014).
- **Dukungan Psikologis dan Pengelolaan Stres:** Adanya program atau dukungan dari perusahaan untuk membantu pekerja mengatasi tekanan dan stres yang mungkin muncul dari pekerjaan. Ini bisa berupa konseling atau kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup dan kerja.
- **Rasa Aman dan Stabil:** Pekerja merasa aman dari ancaman pekerjaan, baik itu risiko kecelakaan maupun kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan. Rasa aman ini sangat mendasar untuk kenyamanan psikologis (Robbins & Judge, 2018).
- **Pengakuan dan Penghargaan:** Pekerja merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka dihargai oleh atasan dan rekan kerja. Pengakuan, baik dalam bentuk pujian atau promosi, dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan psikologis.

- Peluang untuk Berkembang: Adanya kesempatan untuk belajar hal baru, mengikuti pelatihan, atau mengembangkan karier juga bisa meningkatkan kenyamanan karena pekerja merasa ada masa depan dan tujuan di perusahaan.

3. Kenyamanan Sosial

Bentuk kenyamanan ini berkaitan dengan kualitas hubungan dan interaksi antarindividu di tempat kerja.

- Hubungan Baik dengan Rekan Kerja: Suasana kerja yang harmonis, di mana pekerja bisa saling membantu, bekerja sama, dan merasa dihargai oleh teman-teman kerjanya (Setyaningsih & Witasari, 2018).
- Hubungan Positif dengan Atasan: Adanya komunikasi yang terbuka, dukungan, dan perlakuan yang adil dari pimpinan. Atasan yang suportif dapat mengurangi stres dan meningkatkan rasa percaya diri pekerja.
- Lingkungan yang Inklusif: Pekerja merasa diterima dan tidak didiskriminasi berdasarkan latar belakang apa pun. Ini menciptakan rasa memiliki dan kebersamaan.
- Keadilan dalam Kebijakan: Kebijakan perusahaan yang diterapkan secara adil dan transparan, seperti dalam hal promosi, bonus, atau sanksi, menciptakan rasa percaya dan kenyamanan sosial.

2.2.4 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kenyamanan kerja

Kenyamanan kerja itu gabungan dari banyak hal yang bikin pegawai merasa betah dan nyaman saat bekerja. Faktor-faktor ini bisa dikelompokkan menjadi tiga area utama:

1. Faktor Fisik

Ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja itu sendiri.

- **Suhu dan Udara:** Suhu yang pas, tidak terlalu panas atau dingin, dan sirkulasi udara yang baik (tidak pengap) bikin pegawai nyaman bernapas dan fokus. Kalau terlalu panas atau dingin, badan cepat capek dan susah konsentrasi (Tarwaka, 2014).
- **Pencahayaan:** Penerangan yang cukup, tidak terlalu redup atau menyilaukan, sangat penting supaya mata tidak cepat lelah saat bekerja. Cahaya yang pas membantu pegawai melihat tugas dengan jelas dan mencegah sakit kepala (Sedarmayanti, 2017).
- **Kebisingan:** Suara bising yang berlebihan bisa mengganggu konsentrasi, bikin stres, bahkan bisa merusak pendengaran dalam jangka panjang. Lingkungan yang relatif tenang atau dengan suara yang bisa ditoleransi bikin pegawai lebih nyaman bekerja (Setyaningsih & Witasari, 2018).
- **Ergonomi (Kenyamanan Alat dan Posisi Kerja):** Ini tentang bagaimana meja, kursi, komputer, atau alat kerja lainnya disesuaikan dengan tubuh dan posisi kerja pegawai. Desain yang ergonomis bisa mengurangi pegal, nyeri, dan risiko cedera, sehingga pegawai bisa bekerja lebih lama tanpa cepat lelah (Tarwaka, 2014).

- Kebersihan dan Kerapian: Tempat kerja yang bersih, rapi, dan bebas dari bau tidak sedap menciptakan suasana yang menyenangkan dan sehat. Lingkungan yang kotor bisa bikin pegawai tidak nyaman dan memicu masalah kesehatan.

2. Faktor Psikologis

Ini berhubungan dengan kondisi mental dan emosional pegawai saat bekerja.

- Beban Kerja: Jumlah tugas yang wajar, tidak terlalu banyak atau terlalu sedikit. Beban kerja yang berlebihan bisa memicu stres, kelelahan mental, bahkan sampai *burnout*. Sebaliknya, kalau terlalu sedikit, pegawai bisa bosan dan merasa tidak tertantang (Wibowo, 2014).
- Manajemen Stres: Adanya dukungan atau program dari perusahaan untuk membantu pegawai mengatasi tekanan kerja. Ini bisa berupa konseling, atau kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).
- Rasa Aman dan Stabil: Pegawai merasa aman dari risiko kecelakaan, bahaya di tempat kerja, dan juga merasa stabil dalam pekerjaannya (tidak khawatir dipecat tiba-tiba). Rasa aman ini sangat mendasar untuk kenyamanan pikiran (Robbins & Judge, 2018).
- Pengakuan dan Penghargaan: Ketika usaha dan hasil kerja pegawai diakui dan dihargai, baik itu lewat pujian, bonus, atau kesempatan promosi, mereka akan merasa lebih termotivasi dan nyaman secara psikologis.

- Peluang Pengembangan Diri: Adanya kesempatan untuk belajar hal baru, ikut pelatihan, atau mengembangkan karier bikin pegawai merasa ada masa depan di perusahaan dan ini meningkatkan kenyamanan mereka.

3. Faktor Sosial

Ini berkaitan dengan kualitas interaksi dan hubungan antar individu di tempat kerja.

- Hubungan dengan Rekan Kerja: Suasana kerja yang baik, di mana pegawai bisa saling membantu, mendukung, dan bekerja sama dengan nyaman. Hubungan yang harmonis menciptakan lingkungan yang lebih positif (Setyaningsih & Witasari, 2018).
- Hubungan dengan Atasan: Adanya komunikasi yang terbuka, dukungan, dan perlakuan yang adil dari atasan. Pimpinan yang suportif bisa mengurangi stres dan meningkatkan kepercayaan diri pegawai.
- Keadilan di Tempat Kerja: Kebijakan perusahaan (misalnya soal promosi, bonus, atau sanksi) yang diterapkan secara adil dan transparan. Ini membangun rasa percaya dan kenyamanan sosial di antara pegawai.
- Inklusi dan Penerimaan: Pegawai merasa diterima dan tidak ada diskriminasi berdasarkan latar belakang apapun. Ini menciptakan rasa memiliki dan kebersamaan di dalam tim.

2.2.5 Indikator Kenyamanan kerja

Indikator kenyamanan kerja adalah tolok ukur yang digunakan untuk menilai seberapa nyaman pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Ini mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial.

1. Indikator Kenyamanan Fisik

Mengukur kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung kenyamanan indra dan tubuh pegawai.

- Suhu dan Kelembaban Udara yang Optimal: Diukur dari survei persepsi pegawai tentang suhu di area kerja (apakah terlalu panas/dingin) dan hasil pengukuran suhu serta kelembaban yang idealnya sesuai standar ergonomi (Tarwaka, 2014; Universitas Trisakti, 2023).
- Pencahayaan yang Memadai: Diukur dari tingkat terang cahaya di area kerja yang sesuai standar untuk tugas tertentu, dan tidak menimbulkan silau atau ketegangan mata bagi pegawai (Sedarmayanti, 2017; The Honey Lady, 2022).
- Tingkat Kebisingan yang Terkendali: Diukur dari hasil pengukuran desibel suara di area kerja agar tidak mengganggu konsentrasi atau merusak pendengaran pegawai (The Honey Lady, 2022; Universitas Trisakti, 2023).
- Kesesuaian Ergonomi Fasilitas Kerja: Diukur dari penilaian terhadap desain kursi, meja, komputer, dan peralatan lain yang mendukung postur

tubuh alami dan mengurangi kelelahan atau nyeri pada pegawai (Tarwaka, 2014).

- Kebersihan dan Kerapian Lingkungan: Diukur dari penilaian visual atau survei kepuasan pegawai terhadap kebersihan area kerja, toilet, dan fasilitas umum lainnya (The Honey Lady, 2022).

2. Indikator Kenyamanan Psikologis

Mengukur kondisi mental dan emosional pegawai yang memengaruhi perasaan aman, dihargai, dan puas.

- Beban Kerja yang Wajar: Diukur dari persepsi pegawai mengenai volume dan kompleksitas tugas, apakah sesuai dengan kapasitas mereka dan tidak menimbulkan stres berlebihan (Wibowo, 2014; DJKN Kemenkeu, 2024).
- Rasa Aman dan Stabilitas Pekerjaan: Diukur dari tingkat kekhawatiran pegawai terhadap risiko kecelakaan, intimidasi, atau pemutusan hubungan kerja. Ini juga mencakup rasa aman dari bahaya fisik (DJKN Kemenkeu, 2024).
- Pengakuan dan Apresiasi: Diukur dari seberapa sering dan bagaimana pegawai merasa dihargai atas kontribusi dan prestasi mereka, baik secara formal maupun informal.
- Peluang Pengembangan Diri dan Karier: Diukur dari ketersediaan dan akses pegawai terhadap pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kesempatan promosi di perusahaan.

- Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi (*Work-Life Balance*): Diukur dari persepsi pegawai mengenai dukungan perusahaan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

3. Indikator Kenyamanan Sosial

Mengukur kualitas interaksi dan hubungan antar individu di tempat kerja.

- Hubungan Positif dengan Rekan Kerja: Diukur dari survei kepuasan pegawai terhadap kualitas interaksi, kolaborasi, dan dukungan yang mereka terima dari rekan kerja (Setyaningsih & Witasari, 2018; The Honey Lady, 2022).
- Hubungan yang Baik dengan Atasan: Diukur dari persepsi pegawai terhadap dukungan, kejelasan arahan, dan keadilan perlakuan dari pimpinan mereka (Gajihub Blog, 2023; Greenlab, 2023).
- Keadilan dalam Perlakuan: Diukur dari persepsi pegawai bahwa kebijakan, aturan, dan keputusan perusahaan (misalnya promosi, gaji, sanksi) diterapkan secara adil dan objektif tanpa diskriminasi.
- Budaya Inklusif: Diukur dari perasaan diterima dan dihormati oleh semua anggota tim, tanpa memandang latar belakang (DJKN Kemenkeu, 2024).

2.3 HUBUNGAN ANTARA PENERAPAN K3L DAN KENYAMANAN KERJA PEGAWAI

Penerapan K3L dan kenyamanan kerja memiliki hubungan timbal balik yang sangat kuat dan bersifat sinergis. K3L yang efektif merupakan prasyarat fundamental untuk mencapai tingkat kenyamanan kerja yang tinggi bagi pegawai.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman juga mendukung keberlanjutan praktik K3L yang baik karena pegawai akan lebih termotivasi untuk mematuhi standar keselamatan dan kesehatan.

1. Perlindungan dari Bahaya Fisik sebagai Dasar Keamanan Pegawai:
Penerapan keselamatan kerja secara langsung melindungi pegawai dari berbagai bahaya fisik seperti kecelakaan kerja (terjatuh, tertimpa benda, tersetrum), kebakaran, atau ledakan. Dengan adanya prosedur kerja aman yang jelas, penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang tepat, dan pemeliharaan peralatan yang rutin, risiko insiden dapat diminimalisir secara signifikan. Perlindungan ini menciptakan rasa aman yang mendalam bagi pegawai, yang merupakan fondasi utama dari kenyamanan. Jurnal Sosial Teknologi (2025) menegaskan bahwa program keselamatan kerja yang efektif berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan karena rasa aman yang tercipta memungkinkan pegawai fokus pada tugas tanpa kekhawatiran.
2. Peningkatan Kesehatan Pegawai Melalui Program Kesehatan Kerja: Aspek kesehatan kerja dalam K3L berfokus pada pencegahan penyakit akibat kerja dan promosi kesehatan secara menyeluruh. Program seperti pemeriksaan kesehatan berkala, imunisasi, penyediaan fasilitas P3K yang memadai, serta kampanye gaya hidup sehat, memastikan pegawai tetap dalam kondisi fisik dan mental yang prima. Pegawai yang sehat cenderung tidak mudah lelah, lebih fokus, dan memiliki *mood* yang baik saat bekerja, sehingga merasa lebih nyaman dan produktif. Jurnal HUMANIS (2025)

menemukan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pegawai yang sehat lebih mampu berkinerja optimal dan merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya.

3. Lingkungan Kerja yang Kondusif Menunjang Kenyamanan Fisik: Pengelolaan lingkungan kerja sebagai bagian dari K3L memastikan kondisi fisik tempat kerja optimal, seperti suhu ruangan yang nyaman, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan tingkat kebisingan yang rendah. Selain itu, praktik pengelolaan limbah yang baik dan pencegahan pencemaran juga menciptakan lingkungan yang lebih bersih dan sehat secara keseluruhan. Kondisi fisik yang nyaman ini secara langsung mengurangi stres fisiologis, meningkatkan konsentrasi, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pengalaman kerja pegawai. Jurnal Inovasi Unpam (2025) menyoroti bahwa lingkungan kerja yang mendukung (melalui implementasi K3) berkontribusi pada *workplace well-being*, yang merupakan cerminan kenyamanan holistik pegawai.
4. Desain Ergonomis Meningkatkan Kenyamanan dan Efisiensi Pegawai: Prinsip ergonomi yang diterapkan dalam K3L memastikan bahwa stasiun kerja, peralatan, dan tata cara kerja dirancang sesuai dengan karakteristik fisik dan kemampuan pegawai. Hal ini mencegah postur kerja yang buruk, kelelahan otot, dan cedera *musculoskeletal*, yang sering menjadi sumber utama ketidaknyamanan. Desain ergonomis memungkinkan pegawai bekerja lebih efisien, mengurangi ketidaknyamanan fisik, dan

mempertahankan produktivitas lebih lama dengan mengurangi risiko cedera dan kelelahan.

5. Pengurangan Stres dan Peningkatan Moral Pegawai Melalui Dukungan K3L: Ketika pegawai melihat komitmen perusahaan terhadap K3L yang terimplementasi dengan baik, hal itu menciptakan rasa aman dan kepastian bahwa kesejahteraan mereka diperhatikan dan dilindungi. Rasa aman ini secara signifikan mengurangi tingkat stres dan kecemasan terkait potensi bahaya atau risiko kerja. Perusahaan yang menerapkan K3L dengan baik cenderung memiliki budaya kerja yang lebih positif, di mana pegawai merasa dihargai dan didukung oleh manajemen. Peningkatan moral dan rasa dihargai ini merupakan komponen krusial dari kenyamanan psikologis dan sosial pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan motivasi. Seperti yang dijelaskan dalam *Jurnal Sosial Teknologi* (2025), rasa aman yang ditimbulkan oleh K3 dapat meningkatkan produktivitas dan moral karyawan.