



RESEARCH ARTICLE

# Pengaruh Program K3 Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Dimediasi Work-Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Kabupaten Bekasi

Rustinanah<sup>1</sup>, Riski Eko Ardianto<sup>1</sup>, Wachid Hasyim<sup>1</sup>

## Abstrak

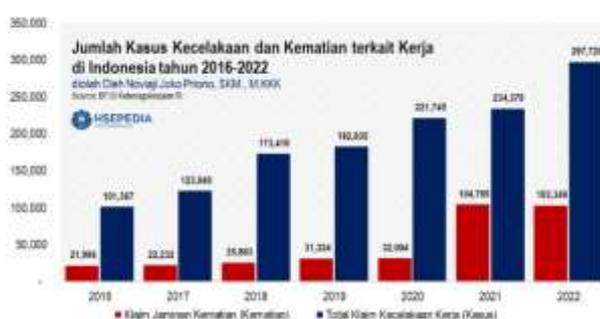
Penelitian ini membahas tentang pengaruh program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap produktivitas karyawan yang dimediasi oleh work-life balance pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 96 sampel. Perhitungan sampel menggunakan rumus Lemeshow. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program K3 memengaruhi produktivitas karyawan, work-life balance memengaruhi produktivitas kerja karyawan, program K3 memengaruhi work-life balance, dan program K3 memengaruhi produktivitas karyawan yang dimediasi work-life balance.

**Kata Kunci:** Program K3, Produktivitas Karyawan, Work-Life Balance

## Pendahuluan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan isu penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, khususnya di sektor industri. Hal ini dikarenakan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang masih cukup tinggi hingga saat ini (Kementerian Ketenagakerjaan, 2022). Selain aspek hukum dan etika, penerapan program K3 yang efektif juga dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan merasa terjamin keselamatannya, mereka cenderung lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan mengurangi waktu yang hilang akibat sakit atau cedera.

Fig 1. Jumlah Kasus Kecelakaan dan Kematian terkait Kerja



Berdasarkan grafik jumlah kecelakaan kerja di atas, menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan di tempat kerja kian meningkat di setiap tahunnya dimana salah satu penyebab kecelakaan kerja adalah minimnya pengadaan dan penerapan strategi K3 di suatu perusahaan (Hidayatullah & Tjahjawi, 2017 dalam Hasibuan et al., 2024). Melihat dari fenomena tersebut, maka hal itu menjadi salah satu faktor yang

membutuhkan perhatian khusus baik oleh manajemen maupun oleh karyawan, khususnya karyawan generasi milenial.

Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, semakin mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik, diperkirakan pada tahun 2023 generasi milenial menyumbang sekitar 45% dari total angkatan kerja di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2023). Karyawan generasi milenial memiliki karakteristik yang unik dimana mereka sangat memperhatikan kesejahteraan diri mereka di tempat kerja, salah satunya adalah dari program K3 yang disediakan oleh perusahaan. Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dapat menciptakan suatu sistem yang dapat melindungi karyawan dikarenakan sistem ini melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja kondisi, dan juga lingkungan kerja yang terintegrasi dalam upaya meminimalisir kecelakaan (Anwar et al., 2023).

Secara khusus, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja harus dan sangat penting karena perusahaan dapat memfasilitasi retensi personil yang berkualitas, yang pada gilirannya karyawan dapat mengakui nilai dari penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi perusahaan dan pada diri mereka sendiri (Widyanti, 2023). Program K3 yang komprehensif dan efektif dapat menjadi salah satu strategi perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan meningkatkan produktivitas karyawan generasi milenial.

Selain itu, generasi milenial juga sangat memperhatikan program *Work-Life Balance* di suatu perusahaan dimana karyawan generasi milenial tidak hanya mengharapkan gaji yang kompetitif, tetapi juga membutuhkan fleksibilitas dan dukungan dari perusahaan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. *Work-Life Balance* merupakan suatu keseimbangan antara kehidupan bekerja karyawan dan juga kehidupan pribadi (Putirulan & Sumbogo, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Boston Consulting Group menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil menerapkan program *work-life balance* yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan generasi milenial hingga 25% (Boston Consulting Group, 2017). Hal ini dikarenakan karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui

Universitas Pelita Bangsa

\* ) *corresponding author*

Rustinanah

Email: [rustianah@pelitabangsa.ac.id](mailto:rustianah@pelitabangsa.ac.id)

kuesioner online (Google Form). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial yang berada di Kabupaten Bekasi dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 96 responden dengan perhitungan sampel menggunakan rumus Lemeshow. Data yang dikumpulkan diolah menggunakan aplikasi pengolah data SmartPLS 3.0 dengan melihat beberapa uji, yaitu uji outer model, uji inner model, dan juga uji path coefficient. Studi kasus dalam penelitian ini digunakan untuk

mengetahui pengaruh program K3 terhadap produktivitas karyawan yang dimediasi work-life balance.

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan olah data penelitian yang sudah dilakukan penulis, maka hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Table 1. Outer Loading 1**

	PRODUKTIVITAS KARYAWAN	PROGRAM K3	WLB	Keterangan
P1	0.801			Valid
P10	0.829			Valid
P2	0.750			Valid
P3	0.844			Valid
P4	0.877			Valid
P5	0.877			Valid
P6	0.880			Valid
P7	0.831			Valid
P8	0.838			Valid
P9	0.790			Valid
PK1		0.832		Valid
PK10		0.739		Valid
PK2		0.836		Valid
PK3		0.811		Valid
PK4		0.839		Valid
PK5		0.767		Valid
PK6		0.704		Valid
PK7		0.731		Valid
PK8		0.829		Valid
PK9		0.504		Tidak Valid
WLB1			0.854	Valid
WLB10			0.756	Valid
WLB2			0.826	Valid
WLB3			0.848	Valid
WLB4			0.845	Valid
WLB5			0.691	Tidak Valid
WLB6			0.915	Valid
WLB7			0.829	Valid
WLB8			0.873	Valid
WLB9			0.756	Valid

Berdasarkan hasil tabel 1 di atas, maka dapat diketahui bahwa ada beberapa nilai outer loading yang lebih kecil atau  $< 0.7$ ,

maka dapat dinyatakan tidak valid dan harus dieliminasi lalu dilakukan pengujian ulang.

**Table 2. Outer Loading 2**

	PRODUKTIVITAS KARYAWAN	PROGRAM K3	WLB	Keterangan
P1	0.801			Valid
P10	0.829			Valid
P2	0.749			Valid
P3	0.845			Valid
P4	0.877			Valid
P5	0.877			Valid
P6	0.879			Valid
P7	0.830			Valid
P8	0.839			Valid
P9	0.790			Valid
PK1		0.839		Valid
PK10		0.730		Valid
PK2		0.842		Valid
PK3		0.812		Valid
PK4		0.847		Valid
PK5		0.765		Valid
PK6		0.706		Valid
PK7		0.733		Valid
PK8		0.828		Valid
WLB1			0.864	Valid
WLB10			0.761	Valid
WLB2			0.833	Valid

WLB3	0.852	Valid
WLB4	0.850	Valid
WLB6	0.903	Valid
WLB7	0.834	Valid
WLB8	0.869	Valid
WLB9	0.761	Valid

Fig 2. Outer Loading

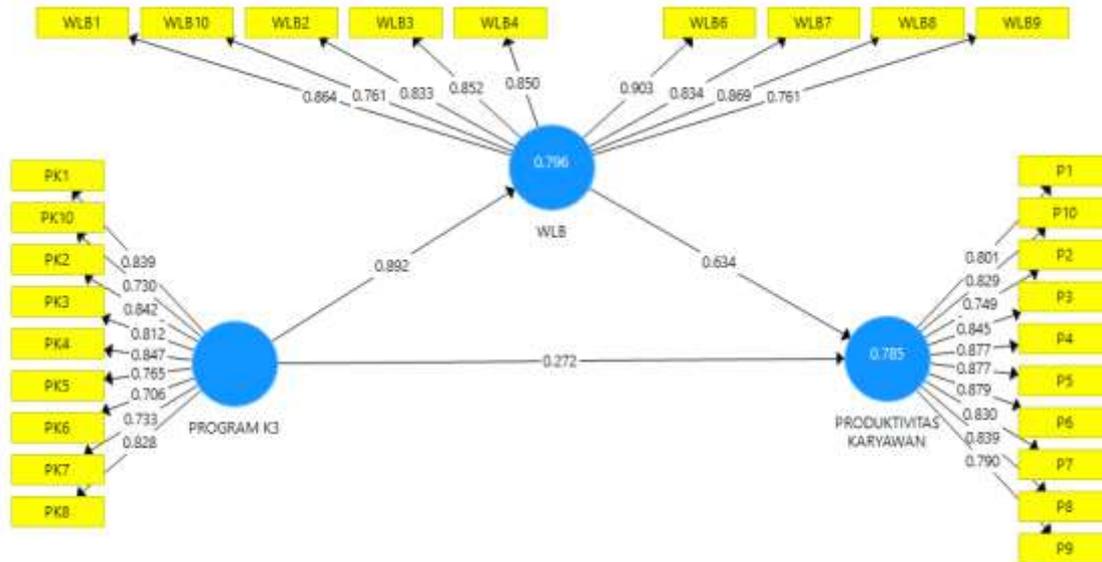


Table 3. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
PRODUKTIVITAS KARYAWAN	0.958	Reliabel
PROGRAM K3	0.937	Reliabel
WLB	0.955	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai composite reliability penelitian ini memiliki nilai > 0,7 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Table 4. Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
PRODUKTIVITAS KARYAWAN	0.951	Reliabel
PROGRAM K3	0.924	Reliabel
WLB	0.946	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha penelitian ini memiliki nilai > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Table 5. Uji Hipotesa

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
PROGRAM K3 -> PRODUKTIVITAS KARYAWAN	0.272	0.274	0.131	2.072	0.039
PROGRAM K3 -> WLB	0.892	0.892	0.026	34.801	0.000
WLB -> PRODUKTIVITAS KARYAWAN	0.634	0.636	0.129	4.908	0.000

Table 6. Specific Indirect Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
PROGRAM K3 -> WLB -> PRODUKTIVITAS KARYAWAN	0.566	0.568	0.121	4.681	0.000



Dari hasil olah data path coefficient dan specifif indirect effect maka dapat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel program K3 memengaruhi produktivitas karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar  $2.072 > 1.96$ . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyaningsih et al., 2024) yang menyatakan bahwa program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Variabel program K3 memengaruhi *work-life balance* karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar  $34.801 > 1.96$ . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Larassati & Maghfyra, 2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* penting di era modern karena meningkatkan kesehatan, kebahagiaan, dan produktivitas karyawan serta kinerja dan citra perusahaan, dengan dukungan dari salah satu program perusahaan, yaitu program K3.
3. Variabel *work-life balance* memengaruhi produktivitas karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar  $4.908 > 1.96$ . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aisyah et al., 2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Variabel program K3 memengaruhi produktivitas yang dimediasi *work-life balance* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar  $4.681 > 1.96$ . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Larassati & Maghfyra, 2024) yang menyatakan bahwa program K3 memengaruhi *work-life balance* dan penelitian yang dilakukan oleh (Idrus, 2024).

## Kesimpulan

Variabel program K3 memengaruhi produktivitas karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Produktivitas di kalangan karyawan milenial dapat dipengaruhi secara positif oleh program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang efektif. Program K3 dapat menurunkan angka kecelakaan dan penyakit yang dapat menyebabkan ketidakhadiran dan penurunan produktivitas dengan menjaga kondisi kerja yang aman dan sehat. Ketika pekerja milenial merasa aman dan terlindungi di tempat kerja, mereka cenderung tidak khawatir untuk mengambil risiko dan dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaan mereka.

Variabel program K3 memengaruhi *work-life balance* karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dijalankan dengan baik dapat berdampak positif pada *work-life balance* karyawan generasi milenial. Program K3 dapat mengurangi stres dan waktu yang hilang akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan menjaga kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Hal ini membebaskan karyawan generasi milenial untuk lebih berkonsentrasi pada pekerjaan mereka tanpa harus mengkhawatirkan potensi bahaya. Selain itu, program K3 yang kuat dapat memberikan insentif kepada perusahaan untuk menawarkan peluang kerja dari rumah atau jadwal kerja yang lebih fleksibel, sehingga memungkinkan karyawan milenial untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih baik.

Variabel *work-life balance* memengaruhi produktivitas karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Saat karyawan generasi milenial mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka, mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, dan energik saat bekerja. Hal ini karena *work-life balance* yang baik dapat mengurangi stres dan kelelahan, serta meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan yang merasa sejahtera secara keseluruhan akan lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Variabel program K3 memengaruhi produktivitas karyawan yang dimediasi *work-life balance* pada generasi milenial di

Kabupaten Bekasi. Program K3 yang menyeluruh dapat menawarkan lingkungan kerja yang aman dan sehat, menurunkan kemungkinan kecelakaan dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini dapat membuat karyawan generasi milenial merasa lebih nyaman dan terlindungi, sehingga mereka dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka tanpa harus mengkhawatirkan potensi risiko di tempat kerja. Selain itu, inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti fasilitas olahraga, makanan bergizi, dan manajemen stres, sering kali diimplementasikan bersamaan dengan program K3 yang efektif. Selain itu, jadwal kerja yang fleksibel dari program K3 dapat membantu karyawan milenial untuk mengelola tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Menjaga keseimbangan ini dapat menurunkan stres dan kelelahan, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

## References

- Aisyah, A. N., Kurniati, E. D., & Suprptini, N. (2024). Pengaruh Time Demand of Work, Work Life Balance Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Pinnacel Apparel Unit 3. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 7(1), 12. <https://doi.org/10.61689/bisecer.v7i1.522>
- Anwar, H., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 536–544. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3720>
- Group, B. C. (2017). What the Successful Implementation of Work-Life Balance Programs Looks Like. *Boston Consulting Group*.
- Hasibuan, F. A., Ardiani, W., & Putra, R. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Berjaya Group. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 854–868.
- Idrus, M. I. (2024). DAMPAK WORK-LIFE INTEGRATION TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA : A SYSTEMATIC LITERATURE RIEW. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3).
- Ketenagakerjaan, K. (2022). *Data Ketenagakerjaan Bekasi*. <https://bekasikota.bps.go.id/statistable/2022/03/11/54/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-barat-2021.html>
- Larassati, D. A., & Maghfyra, Y. (2024). *Membangun Budaya Kerja Sehat dan Berkinerja Tinggi : Mengintegrasikan Work-life balance dalam Manajemen Kantor melalui Penerapan Ergonomi dan K3*. 1, 1–15.
- Putirulan, A., & Sumbogo, I. A. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Motivasi Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT . PLN Muara Karang*. 2(2), 54–64.
- Setyaningsih, L. N., Utami, E. M., Studi, P., Fakultas, M., Purworejo, U. M., Organisasi, B., Organisasional, K., Pendahuluan, A., & Volatilitas, J. (2024). *Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam*. 6(2), 194–205.
- Statistik, B. P. (2023). *Data Angkatan Kerja Indonesia*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1541/1/distribusi-persentase-penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-kelompok-umur.html>
- Widyanti, A. (2023). PENGARUH KESELAMATAN dan KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA DI KANTOR CABANG

UTAMA KOTA MAKASSAR. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4(4), 147–156.  
<https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1408>JournalHomepa

ge:<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>