

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Penelitian Terdahulu

Kajian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pelatihan karyawan, serta keterkaitannya dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya SDG 3 (*Good Health and Well-Being*), telah banyak dilakukan baik di tingkat nasional maupun internasional. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. (Malta et al., 2025) dalam artikel "*Enhancing Occupational Health Literacy in the Context of SDG: Evidence from Sicilian Workers*" mengkaji tingkat literasi kesehatan kerja (*Occupational Health Literacy/OHL*) di kalangan pekerja di Italia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya literasi kesehatan dan keselamatan kerja berdampak pada meningkatnya risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Studi ini merekomendasikan pelatihan K3 sebagai sarana edukatif yang penting dalam mendukung pencapaian SDG 3, khususnya untuk mengurangi ketimpangan dan meningkatkan kesehatan pekerja.
- b. (Mariappanadar, 2024) dalam penelitian "*Improving Quality of Work for Positive Health: Interaction of Sustainable Development Goal (SGDS) 8 and SGDS 3 from the Sustainable HRM Perspective*" menyoroti keterkaitan antara kondisi kerja yang berkelanjutan (SDG 8) dan kesehatan pekerja (SDG 3). Melalui pendekatan *Sustainable Human Resource Management (HRM)*, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kebijakan kerja yang memperhatikan keseimbangan beban kerja berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa indikator K3 merupakan kunci dalam pencapaian *Sustainable Development Goals* di tempat kerja.

- c. (Louw & Esterhuyzen, 2022) melalui penelitian berjudul *“Disaster Risk Reduction: Integrating Sustainable Development Goals and Occupational Safety and Health in Festival and Event Management”* menekankan bahwa penerapan K3 secara sistematis berkontribusi langsung terhadap SGDs 3 (*Good Health and Well-Being*) dan SGDS 8 (*Decent Work and Economic Growth*). Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi sistem keselamatan kerja dengan kerangka SDG dapat mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai pembangunan berkelanjutan.
- d. (Cao et al., 2025) dalam penelitian *“Exploring the Economic Occupational Health, Safety, and Fatal Accidents in High-Risk Industries”* meneliti hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan angka kecelakaan kerja di industri berisiko tinggi di Tiongkok. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan dan investasi pada keselamatan kerja berkontribusi pada penurunan angka kecelakaan serta mendukung produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan ekonomi yang memperhatikan aspek K3 dalam mendukung SDG 3.
- e. (Gupta et al., 2024) dalam artikel *“Bridging the Gap in Sleep Medicine to Achieve SGDS 3: Elevating Health Status through a Multidisciplinary Approach”* menyoroti pentingnya pendekatan multidisipliner dalam meningkatkan kesehatan pekerja, termasuk manajemen kelelahan dan pola tidur. Studi ini menggarisbawahi bahwa kesejahteraan mental dan fisik pekerja merupakan bagian integral dari pencapaian SDG 3, yang dapat ditingkatkan melalui edukasi dan pelatihan berbasis K3.
- f. (Shari & Suryalena, 2025) dalam penelitian *“Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru”* menemukan bahwa pelatihan dan penerapan K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi sebesar 49,2% dan K3 sebesar 81,6% terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan K3 tidak hanya meningkatkan keselamatan, tetapi juga efektivitas kerja serta kepuasan karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Stakeholder

Teori Stakeholder menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya bertanggung jawab kepada pemegang saham, tetapi juga kepada seluruh pihak yang terpengaruh oleh aktivitasnya, termasuk pegawai, pelanggan, masyarakat, pemerintah, dan lingkungan. Pelatihan K3 merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan dalam memenuhi ekspektasi stakeholder terhadap perlindungan dan pengembangan sumber daya manusia.

(Suardi, 2025) menunjukkan bahwa keterlibatan stakeholder sangat penting dalam pelaporan keberlanjutan, termasuk aspek sosial seperti K3. Menurut (Difta Yasah et al., 2024) juga menegaskan bahwa keterlibatan pemangku kepentingan dalam perencanaan bisnis berkelanjutan menjadi kunci dalam menciptakan nilai sosial dan ekonomi jangka panjang.

2.2.2 SDG 3 (Kehidupan Sehat dan Sejahtera)

SDG 3 bertujuan untuk menjamin kehidupan yang sehat dan mendorong kesejahteraan bagi semua usia. Dalam konteks dunia kerja, tujuan ini diwujudkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung kesejahteraan fisik maupun mental karyawan.

Di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Daerah Malang, pelatihan K3 menjadi strategi utama dalam mendukung pencapaian SDG 3, melalui kegiatan olahraga rutin, pelatihan

kebakaran (BCM), rekreasi tahunan, dan pertemuan bulanan. (Fanani & Budiono, 2025) menunjukkan bahwa penerapan K3 secara sistematis dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, serta menurunkan risiko penyakit akibat kerja. Hal ini sejalan dengan temuan (Alfidyani et al., 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan K3 dan penerapan prosedur keselamatan kerja berkontribusi signifikan dalam menurunkan angka kecelakaan kerja dan membentuk budaya kerja yang lebih aman dan produktif.

2.2.3 Teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Teori K3 menekankan bahwa perlindungan tenaga kerja bukan hanya kewajiban moral dan hukum, tetapi juga strategi manajerial yang berdampak langsung pada efisiensi operasional dan keberlanjutan organisasi. (Fanani & Budiono, 2025) menyatakan bahwa penerapan K3 yang terstruktur dan konsisten mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sekaligus membentuk budaya kerja yang aman dan produktif.

2.2.4 Indikator Efektivitas Program

Kajian literatur mengenai efektivitas program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi K3 dapat diukur melalui indikator ketepatan tujuan, ketepatan sasaran, manfaat program, dan keberlanjutan program. (Sumber et al., 2017) menekankan bahwa efektivitas K3 tidak hanya bergantung pada kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan organisasi, tetapi juga pada keterlibatan pimpinan dan pekerja melalui siklus PDCA (*Plan Do Check Act*) untuk menjaga konsistensi program.

Sejalan dengan itu, (Fanani & Budiono, 2025) membuktikan bahwa penerapan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kesehatan, dan kenyamanan kerja karyawan, sehingga mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan

perusahaan. Lebih lanjut, (Pendrian, 2025) menyoroti pentingnya evaluasi efektivitas K3 melalui program pelatihan, kondisi lingkungan kerja, serta evaluasi berkelanjutan, dengan pendekatan *mixed methods* yang menunjukkan bahwa keberlanjutan pelaksanaan K3 menjadi faktor utama dalam menjaga efektivitas program.

Dengan demikian, literatur yang ada menegaskan bahwa efektivitas K3 tidak hanya dilihat dari pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga dari konsistensi pelaksanaan, manfaat nyata bagi pekerja, serta keberlanjutan pro

