

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* KARYAWAN PRODUKSI PT UNGARAN INDAH BUSANA SEMARANG

**Nisa Lutantia Ayu Sholekha¹, Endah Mujiasih¹
15000122130169**

**¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: nisaayu9720@gmail.com**

ABSTRAK

Psychological well-being yaitu keberfungsian psikologis positif yang ditandai oleh kemampuan individu menerima diri, menjalin hubungan positif, bertindak mandiri, mengelola lingkungan, mempunyai tujuan hidup, dan terus berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Persepsi Penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan *psychological well-being* pada karyawan produksi PT Ungaran Indah Busana. Persepsi penerapan K3 merujuk pada penilaian individual karyawan mengenai sejauh mananya keselamatan diprioritaskan dan dijalankan melalui komitmen, sikap manajemen, komunikasi, keterlibatan, kepedulian pekerja, pembelajaran, serta keterbukaan terhadap masalah keselamatan. Sampel penelitian terdiri atas 79 karyawan Divisi Finishing yang dipilih menggunakan *purposive sampling*. Instrumen penelitian meliputi skala persepsi penerapan K3 (34 aitem, $\alpha = 0,912$) dan skala *psychological well-being* (18 aitem, $\alpha = 0,852$). Uji korelasi Pearson Product Moment menghasilkan $r_{xy} = 0,784$ pada $p < 0,001$. Hasil itu memberi suatu petunjuk hubungan positif yang signifikan: makin positif persepsi karyawan terhadap K3, makin tinggi *psychological well-being* yang dilaporkan.

Kata kunci: persepsi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), *psychological well-being*, karyawan produksi, industri garmen.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF OCCUPATIONAL
SAFETY AND HEALTH (OSH) AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING
AMONG PRODUCTION EMPLOYEES OF PT UNGARAN INDAH BUSANA
SEMARANG**

**Nisa Lutantia Ayu Sholekha¹, Endah Mujiasih¹
15000122130169**

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Prof. Mr. Sunario Sreet, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: nisaayu9720@gmail.com

ABSTRACT

Psychological well-being is positive psychological functioning reflected in self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, and personal growth. This study examined the relationship between perceptions of occupational safety and health (OSH) and psychological well-being among production employees of PT Ungaran Indah Busana. Perceptions of OSH refer to employees' individual assessments of the extent to which safety is prioritized and enacted through commitment, management attitudes, communication, involvement, worker concern, learning, and openness about safety problems. The sample comprised 79 employees from the Finishing Division selected through purposive sampling. The instruments were the perceptions of OSH scale (34 items, $\alpha = .912$) and the psychological well-being scale (18 items, $\alpha = .852$). Pearson's product-moment correlation yielded $r_{xy} = .784$, $p < .001$, indicating a significant positive relationship: more positive perceptions of OSH were associated with higher reported psychological well-being.

Keywords: *perceptions of occupational safety and health (OSH), psychological well-being, production employees, garment industry.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri garmen yaitu bagian dari sektor tekstil dan produk tekstil yang menghasilkan pakaian jadi serta menjadi salah satu industri padat karya di Indonesia. International Labour Organization (2024) mencatat jika otomatisasi telah berkembang pada pemotongan dan penggelaran kain, tetapi otomatisasi pada proses penjahitan pakaian masih terbatas karena kendala teknis. Keterlibatan tenaga manusia yang tetap besar membuat keberlangsungan produksi berkaitan langsung dengan kemampuan, kesehatan, keselamatan, dan kondisi psikologis pekerja.

Industri garmen bersifat padat karya dengan alur produksi yang berurutan dan saling bergantung, mulai dari pemotongan bahan, penjahitan, pemeriksaan kualitas, *finishing*, hingga pengemasan. Ketidakseimbangan pembagian tugas bisa menyebabkan penumpukan pekerjaan pada bagian tertentu dan menghambat aliran produksi (Afifah, 2023; Kim & Kim, 2023). Pekerja juga harus menyesuaikan tempo kerja di target, waktu yang tersedia, dan hasil bagian sebelumnya hingga kecepatan kerjanya tidak sepenuhnya bisa ditentukan secara individual. Selain memenuhi target jumlah, pekerja perlu menjaga ketelitian karena produk yang tidak sesuai standar harus diperbaiki, dikerjakan ulang, atau diberi pernyataan *reject*; kondisi ini bisa menambah waktu serta beban produksi (Devi & Widharto, 2022; Oktyajati dkk., 2024).

Tuntutan itu bisa meningkat pada periode pesanan besar atau mendekati jadwal pengiriman dan bisa disertai penambahan tempo maupun durasi kerja. Di samping tekanan target dan kualitas, pekerja menghadapi aktivitas repetitif, postur statis, dan risiko ergonomi. Meta-analisis Gebrye dkk. (2025) memberi suatu petunjuk jika gangguan muskuloskeletal pada pekerja garmen berkaitan dengan gerakan berulang, jam kerja panjang, dan kondisi tempat kerja yang kurang ergonomis. Artinya, pekerjaan garmen menuntut kecepatan dan ketelitian secara bersamaan serta melibatkan penggunaan energi fisik dan psikologis secara berkelanjutan.

Karakteristik itu membedakan industri garmen dari sektor pelayanan kesehatan, penerbangan, perangkat lunak, maupun pekerjaan jarak jauh yang menjadi konteks berbagai penelitian terdahulu mengenai keselamatan dan kesejahteraan. Produksi garmen masih banyak mengandalkan aktivitas manual, target keluaran per unit, pekerjaan repetitif, postur statis, standar kualitas produk, dan ketergantungan langsung antartahap produksi (Kim & Kim, 2023; Gebrye dkk., 2025). Kombinasi tuntutan produksi dan paparan fisik itu menyebabkan temuan pada industri lain belum tentu sepenuhnya menggambarkan pengalaman pekerja garmen. Oleh karena itu, kondisi psikologis pekerja garmen perlu ditelaah secara khusus.

Konstruk yang ada untuk memberi suatu penjelasan keberfungsian psikologis positif didalam penelitian ini yaitu *psychological well-being*. Teori *psychological well-being* Ryff memandang kesejahteraan sebagai keberfungsian positif yang tercermin didalam penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain,

kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 1989). *Psychological well-being* tidak sekadar berarti merasa bahagia atau tidak mengalami gangguan, tetapi memberi suatu petunjuk kemampuan individu menjalani kehidupan secara bermakna, memberi pengembangan potensi, membangun hubungan yang mendukung, dan mengelola tuntutan lingkungan (Ryff & Singer, 2008).

Psychological well-being penting bagi pekerja karena pekerjaan menempati bagian besar dalam kehidupan sehari-hari. Individu dengan keberfungsian psikologis yang baik cenderung lebih bisa mengelola tuntutan, mempertahankan motivasi, berkonsentrasi, dan bekerja sama. Meta-analisis Gutiérrez dkk. (2020) memberi suatu petunjuk jika berbagai bentuk kesejahteraan berhubungan dengan kinerja kerja, walaupun kekuatan hubungannya berbeda menurut bentuk kesejahteraan dan indikator kinerja. Dalam industri garmen, kemampuan mempertahankan konsentrasi dan ketelitian relevan terhadap jumlah serta kualitas produk yang dihasilkan.

Tinggi rendahnya *psychological well-being* diberi pengaruh pada faktor internal dan eksternal yang meliputi usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, budaya, kepribadian, pengalaman hidup, keluarga, komunitas, pekerjaan, serta kondisi kesehatan (Ryff, 2014). Usia dan pengalaman hidup membentuk cara individu memahami perubahan dan menghadapi tuntutan pada setiap tahap perkembangan, sementara jenis kelamin dapat berkaitan pada perbedaan pengalaman sosial, peran keluarga, dan kondisi pekerjaan (Joshnloo, 2023; Matud dkk., 2019). Kepribadian turut memberi pengaruh cara seseorang

menafsirkan pengalaman, mengelola emosi, dan merespons tekanan, hingga pekerja dalam situasi yang sama belum tentu memberi suatu petunjuk kesejahteraan yang sama (Anglim dkk., 2020; Schmutte & Ryff, 1997).

Status sosial ekonomi berkaitan dengan akses terhadap pendidikan, pendapatan, kesempatan kerja, keamanan hidup, dan sumber daya yang membantu individu mengelola lingkungannya (Ryff & Singer, 2008). Budaya membentuk pemaknaan terhadap kemandirian, kewajiban keluarga, hubungan sosial, pencapaian, dan makna bekerja hingga *psychological well-being* perlu dipahami sesuai konteks responden (Kusumo dkk., 2025; Markus & Kitayama, 1991). Keluarga dan komunitas bisa menyediakan rasa aman, dukungan, identitas, serta aktivitas bermakna, sementara konflik pekerjaan dan keluarga bisa mengurangi waktu istirahat dan pemulihan (Liswandi & Muhammad, 2023).

Pekerjaan menjadi faktor eksternal yang penting karena secara terus-menerus menyediakan tuntutan, aturan, hubungan sosial, sumber daya, dan kesempatan berkembang. Dukungan organisasi, kepemimpinan, pelatihan, komunikasi, dan kesempatan berpartisipasi bisa membantu pekerja merasa dihargai serta bisa mengelola tanggung jawab, sementara tuntutan tinggi tanpa sumber daya memadai bisa mengurangi kesempatan pemulihan (Bhoir & Sinha, 2024; Roczniewska dkk., 2022). Kondisi kesehatan juga memberi pengaruh kemampuan individu menjalankan pekerjaan, aktivitas pribadi, dan relasi sosial. Pada pekerja garmen, nyeri atau gangguan muskuloskeletal bisa membatasi gerak dan menurunkan kualitas hidup (Mahendran & Tiwari, 2024). Maka, *psychological*

well-being terbentuk melalui interaksi karakteristik pribadi dengan konteks sosial, pekerjaan, dan kesehatan.

Faktor-faktor itu relevan dengan kondisi karyawan Divisi *Finishing* PT Ungaran Indah Busana (UIB). Pada data internal perusahaan, mayoritas karyawan Divisi *Finishing* berpendidikan terakhir SMA atau sederajat. Data itu tidak memberi suatu petunjuk jika pekerja pada pendidikan SMA mempunyai *psychological well-being* rendah, tetapi menggambarkan karakteristik sosial ekonomi yang dapat berkaitan pada pilihan pekerjaan, kesempatan pengembangan keterampilan, dan mobilitas karier. Pada periode produksi tertentu, pekerjaan juga dapat berlangsung setelah jam kerja reguler hingga sekitar pukul 21.00. Lembur tidak secara otomatis membuktikan rendahnya *psychological well-being*. Namun, durasi kerja yang panjang bisa mengurangi waktu bagi keluarga dan pemulihan, serta dalam tinjauan sistematis dikaitkan pada peningkatan risiko depresi (Liswandi & Muhammad, 2023; Rugulies dkk., 2021).

Data internal perusahaan memberi suatu petunjuk jika klinik PT UIB bisa menerima sekitar 20 kunjungan karyawan per hari. Angka kunjungan itu tidak dapat langsung digunakan untuk menyimpulkan jenis penyakit, penyebab keluhan, atau tingkat *psychological well-being* karyawan karena satu kunjungan bisa dipengaruhi berbagai kondisi dan memerlukan data diagnosis lebih lanjut. Meskipun demikian, frekuensi itu memperlihatkan jika kebutuhan layanan kesehatan yaitu bagian nyata dari kehidupan kerja karyawan. Temuan lapangan ini mendukung relevansi kondisi kesehatan sebagai salah satu faktor eksternal *psychological well-being* karena keluhan fisik bisa memberi pengaruh

kenyamanan, aktivitas, pemulihan, serta kemampuan pekerja menjalankan tuntutan sehari-hari (Ryff dkk., 2004; Mahendran & Tiwari, 2024).

Karyawan Divisi *Finishing* menangani tahap akhir sebelum pakaian dikemas dan dikirim, terutama pemeriksaan akhir, *pressing*, pelipatan, dan pengemasan. Pekerjaan itu dilakukan berulang, membutuhkan ketelitian, dan pada proses *pressing* melibatkan paparan panas serta posisi tubuh tertentu dalam waktu lama (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2025). Karena itu, pekerja menghadapi gabungan target produksi, standar kualitas, aktivitas repetitif, risiko ergonomi, dan kemungkinan lembur. Uraian ini cukup memberi suatu petunjuk jika pekerjaan *finishing* membutuhkan daya fisik dan konsentrasi tanpa perlu memerinci seluruh tahapan teknis produksi.

Target produksi bisa membatasi ruang pekerja dalam menentukan tempo karena kecepatan perlu mengikuti kebutuhan produksi dan hasil bagian lain. Pekerjaan repetitif juga mengurangi variasi aktivitas, sementara pekerja tetap dituntut teliti dalam jumlah besar. Produk yang tidak memenuhi standar bisa dikembalikan untuk dikerjakan ulang, padahal kecacatan dapat berasal dari bahan, mesin, metode, lingkungan, maupun proses produksi, bukan semata-mata kemampuan individu (Devi & Widharto, 2022; Oktyajati dkk., 2024). Dukungan, komunikasi, pembagian beban yang adil, pelatihan, rotasi, dan kesempatan pemulihan karena itu menjadi sumber daya penting agar tuntutan itu tidak seluruhnya ditanggung pekerja.

Hubungan diantara tuntutan dan sumber daya pekerjaan dijelaskan melalui *Job Demands–Resources Model*, yaitu jika tuntutan yang membutuhkan usaha berkelanjutan bisa memicu kelelahan, sementara sumber daya pekerjaan membantu mengurangi dampak tuntutan serta mendukung motivasi (Demerouti dkk., 2001). Dalam konteks garmen, tuntutan dapat berupa target, tekanan waktu, repetisi, standar kualitas, postur statis, panas, dan lembur; sementara sumber daya dapat berupa dukungan atasan, komunikasi, informasi, kontrol kerja, fasilitas, pelatihan, dan kesempatan berpartisipasi. Salah satu sumber daya organisasi yang relevan ialah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Di Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 memaknai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja melalui pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dalam konteks internasional, teori *occupational safety and health* memandang perlindungan kerja sebagai upaya sistematis untuk mencegah cedera dan gangguan kesehatan melalui penghilangan bahaya atau pengendalian risiko (International Labour Organization, 2022). Kedua pengertian itu menempatkan K3 sebagai bagian dari pengelolaan pekerjaan yang mencakup identifikasi bahaya, prosedur aman, pelatihan, pengawasan, ergonomi, fasilitas kesehatan, dan penanganan keadaan darurat, bukan sekadar penggunaan alat pelindung diri.

Penerapan K3 penting dalam industri garmen karena pekerja menghadapi bahaya dari mesin, alat potong, alat *pressing*, gerakan berulang, postur statis, suhu, dan durasi kerja. Pada Divisi *Finishing*, penerapan K3 bisa diwujudkan

melalui pengendalian panas, penataan stasiun kerja, posisi tubuh yang ergonomis, waktu istirahat, komunikasi bahaya, pelatihan, pengawasan, fasilitas pertolongan pertama, klinik, dan prosedur darurat. Namun, keberadaan aturan dan fasilitas formal belum sepenuhnya memberi suatu petunjuk bagaimana K3 dilaksanakan dalam kegiatan sehari-hari. Pekerja akan menilai apakah aturan diterapkan konsisten serta apakah keselamatan tetap diprioritaskan ketika target meningkat.

Teori *safety climate* Zohar memberi suatu penjelasan jika pekerja membentuk penilaian mengenai prioritas keselamatan dengan membandingkan kebijakan dan tindakan nyata organisasi terhadap prioritas lain, termasuk produktivitas (Zohar, 1980). Kines dkk. (2011) mengartikan *safety climate* sebagai persepsi bersama anggota organisasi mengenai kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan yang dijalankan manajemen serta kelompok kerja. Didalam penelitian ini, konsep itu hanya menjadi landasan untuk memberi suatu penjelasan aspek-aspek K3 yang dinilai pekerja melalui pengalaman kerja sehari-hari.

Variabel penelitian ini disebut Persepsi Penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena skor diperoleh dan dianalisis pada tingkat individu serta tidak diagregasikan untuk menyimpulkan *safety climate* pada tingkat kelompok. Persepsi penerapan K3 dipahami sebagai penilaian individual karyawan mengenai sejauh mananya keselamatan diprioritaskan dan dijalankan melalui komitmen, sikap manajemen, komunikasi, keterlibatan, kepedulian pekerja, pembelajaran, serta keterbukaan terhadap masalah keselamatan. Penyusunan skala merujuk pada kuesioner *safety climate* Nandini (2012), sementara nama dan unit analisis variabel penelitian tetap persepsi penerapan K3.

Persepsi penerapan K3 yang positif bisa menjadi sumber daya pekerjaan karena kebijakan yang jelas membantu pekerja memahami tindakan ketika menghadapi bahaya, komunikasi menyediakan informasi mengenai risiko, dan keterlibatan memberi ruang untuk menyampaikan masalah. Respons manajemen terhadap laporan bahaya juga bisa membuat pekerja merasa aman, dihargai, dan didukung. Pada 305 pekerja operasional di industri penerbangan Ghana, Tamakloe dkk. (2022) menemukan jika *safety climate* berkaitan positif pada *psychological well-being* dan jika kelelahan memediasi sebagian hubungan itu. Nahrgang dkk. (2011) juga memberi suatu petunjuk jika sumber daya pekerjaan berkaitan dengan keterlibatan yang lebih tinggi dan kelelahan yang lebih rendah.

Sebaliknya, penerapan K3 yang dipersepsikan tidak konsisten bisa menimbulkan ketidakpastian, rasa kurang aman, dan ketidakpercayaan. Komunikasi yang terbatas bisa membuat pekerja tidak memahami tindakan saat menghadapi bahaya, sementara aturan yang tidak adil dan rendahnya keterlibatan bisa memunculkan perasaan tidak didengarkan. Kines dkk. (2011) menempatkan keadilan, komunikasi, keterlibatan, dan kepercayaan terhadap sistem sebagai unsur penting didalam penilaian keselamatan. Kondisi itu bisa menambah tekanan yang telah berasal dari target, pekerjaan repetitif, risiko fisik, dan lembur.

PT UIB telah menyediakan alat pelindung diri, fasilitas pertolongan pertama, klinik, alarm kebakaran, jalur evakuasi, dan pelatihan keadaan darurat. Fasilitas itu memberi suatu petunjuk upaya formal perusahaan dalam menerapkan K3, tetapi belum memberi suatu penjelasan bagaimana konsistensi, komunikasi, keadilan, keterlibatan, dan efektivitasnya dinilai pekerja. Karyawan yaitu pihak

yang berhadapan langsung dengan alat, prosedur, target, dan risiko hingga pengalaman mereka perlu diukur untuk mengetahui apakah perlindungan itu benar-benar dirasakan dalam aktivitas produksi.

Penelitian terdahulu pada industri garmen lebih banyak membahas produktivitas, keseimbangan lini, produk cacat, risiko ergonomi, gangguan muskuloskeletal, dan kualitas hidup. Kim dan Kim (2023) meneliti pengaturan lini produksi pakaian, sementara Oktyajati dkk. (2024) mengkaji pengurangan waktu produksi dan pengerjaan ulang. Gebrye dkk. (2025) melakukan meta-analisis mengenai gangguan muskuloskeletal, sementara Mahendran dan Tiwari (2024) menghubungkan keluhan muskuloskeletal dengan kualitas hidup pekerja. Temuan itu menggambarkan tuntutan produksi dan risiko kesehatan, tetapi belum secara langsung mengukur *psychological well-being* pada keberfungsian eudaimonik Ryff.

Stres, kelelahan, keluhan fisik, kualitas hidup, dan *psychological well-being* yaitu konstruk yang mempunyai definisi serta indikator berbeda. *Psychological well-being* Ryff berorientasi pada keberfungsian dan perkembangan individu, bukan hanya rendahnya gejala negatif (Erazo Erazo Muñoz & Riaño Casallas, 2025). Oleh karena itu, temuan mengenai stres atau gangguan fisik pekerja garmen tidak dapat langsung digunakan untuk menyimpulkan kondisi *psychological well-being*. Pengukuran dengan konstruk yang sesuai tetap diperlukan.

Penelitian Tamakloe dkk. (2022) memberi dukungan kuantitatif terhadap hubungan positif antara *safety climate* dan *psychological well-being* pada pekerja penerbangan. Alifah dkk. (2026) melalui studi kualitatif deskriptif berbasis studi literatur, wawancara, dan *Focus Group Discussion* menyimpulkan jika penerapan K3 perlu mengintegrasikan keselamatan fisik, *psychological well-being*, serta karakteristik individu; penelitian itu tidak menguji hubungan kedua variabel secara statistik. Perbedaan metode dan karakteristik pekerjaan menyebabkan temuan sebelumnya belum secara khusus memberi suatu penjelasan pekerja garmen Indonesia yang menghadapi target keluaran, repetisi, postur statis, dan ketergantungan diantartahap produksi.

Penelitian yang secara khusus menguji hubungan persepsi penerapan K3 pada *psychological well-being* pada pekerja industri garmen di Indonesia masih terbatas. Padahal, pekerja garmen menghadapi kombinasi khas berupa ketergantungan alur, target keluaran, tuntutan kualitas, aktivitas manual dan repetitif, postur statis, serta risiko kesehatan. Pada satu sisi, penelitian terdahulu memberi suatu petunjuk jika kondisi keselamatan yang dipersepsikan pekerja berkaitan dengan kesejahteraan (Tamakloe dkk., 2022). Pada sisi lain, tingginya paparan ergonomi pada industri garmen memberi suatu petunjuk kebutuhan akan sumber daya organisasi yang bisa melindungi kesehatan dan membantu pekerja menghadapi tuntutan (Gebrye dkk., 2025; Roczniowska dkk., 2022).

Penelitian ini menempatkan *psychological well-being* sebagai variabel kriterium dan persepsi penerapan K3 sebagai variabel prediktor. Persepsi positif terhadap K3 diperkirakan membantu karyawan merasa lebih aman, memperoleh

informasi, menyampaikan masalah, serta merasa didukung ketika menghadapi tuntutan produksi. Sebaliknya, penerapan yang dinilai kurang positif bisa membuat pekerja merasa kurang terlindungi, kurang didengar, dan mempunyai kontrol terbatas terhadap risiko. Hubungan itu tetap perlu diuji secara empiris karena *psychological well-being* juga dipengaruhi karakteristik personal, sosial, budaya, pekerjaan, dan kesehatan.

Pada uraian itu, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan diantara Persepsi Penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada *psychological well-being* di karyawan produksi PT Ungaran Indah Busana. Penelitian ini mengambil judul “Hubungan Antara Persepsi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan *psychological Well-being* Karyawan Produksi PT Ungaran Indah Busana Semarang.”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah adanya hubungan diantara Persepsi Penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada *psychological well-being* di karyawan produksi PT Ungaran Indah Busana?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini tujuannya mengetahui hubungan diantara Persepsi Penerapan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada *psychological well-being* di karyawan produksi PT Ungaran Indah Busana.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa memperkaya kajian Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai keterkaitan antara persepsi pekerja terhadap K3 dan *psychological well-being* dalam konteks industri garmen.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian, hasil penelitian bisa memberi gambaran umum mengenai keterkaitan pengalaman keselamatan kerja pada *psychological well-being*. Informasi itu bisa mendorong karyawan untuk memanfaatkan saluran pelaporan bahaya, berpartisipasi dalam kegiatan K3, menggunakan layanan kesehatan yang tersedia, serta menjaga waktu pemulihan dan dukungan sosial ketika menghadapi tuntutan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, hasil penelitian bisa menjadi dasar untuk mengevaluasi aspek K3 yang dirasakan karyawan, terutama komitmen dan prioritas keselamatan, komunikasi, keterlibatan, pembelajaran, serta keterbukaan pelaporan. Evaluasi itu bisa ditindaklanjuti melalui pelatihan berkala, saluran pelaporan yang aman, perbaikan ergonomi, pemanfaatan layanan klinik, dan program dukungan *psychological well-being* yang sesuai dengan kebutuhan pekerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini bisa menjadi referensi untuk memberi pengembangan kajian mengenai persepsi penerapan K3 dan *psychological well-being* pada konteks industri padat karya.