

Mind and Safety:

Psikologi dalam Manajemen Kesehatan dan
Keselamatan Kerja



Tia Nurhidayanti, S.K.M., M.Kes., Ahmad Afif Mauludi, S.K.M., M.K.K.K.,
Putri Anditasari, M.Psi., Psikolog., Anindya Monika Putri, S.K.M., MPH.,
Nasrilia Rahmadina, S.K.M., MPH., Salsabila Hana Husniah Khairunnisa, SKM.,
MPH., Dwina Anggraini, S.K.M., M.K.K.K., Beny Rahim, M.Psi., Psikolog.,
Mindy Maghfira, S.Psi., M.Psi., Psikolog., dan Rifdah Wardani, S.K.M., MPH.

Mind and Safety: Psikologi dalam Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tia Nurhidayanti, S.K.M., M.Kes.
Ahmad Afif Mauludi, S.K.M., M.K.K.K.
Putri Anditasari, M.Psi., Psikolog.
Anindya Monika Putri, S.K.M., MPH.
Nasrilia Rahmadina, S.K.M., MPH.
Salsabila Hana Husniah Khairunnisa, SKM., MPH.
Dwina Anggraini, S.K.M., M.K.K.K.
Beny Rahim, M.Psi., Psikolog.
Mindy Maghfira, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
Rifdah Wardani, S.K.M., MPH.

PT BUKULOKA LITERASI BANGSA

Anggota IKAPI: No. 645/DKI/2024



Mind and Safety: Psikologi dalam Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Penulis : Tia Nurhidayanti, S.K.M., M.Kes., Ahmad Afif Mauludi, S.K.M., M.K.K.K., Putri Anditasari, M.Psi., Psikolog., Anindya Monika Putri, S.K.M., MPH., Nasrilia Rahmadina, S.K.M., MPH., Salsabila Hana Husniah Khairunnisa, SKM., MPH., Dwina Anggraini, S.K.M., M.K.K.K., Beny Rahim, M.Psi., Psikolog., Mindy Maghfira, S.Psi., M.Psi., Psikolog., dan Rifdah Wardani, S.K.M., MPH.

ISBN : 978-634-250-149-8 (PDF)

Penyunting Naskah : Ahmad Fauzy Pratama, S.Pd.

Tata Letak : Ahmad Fauzy Pratama, S.Pd.

Desain Sampul : Fahri Firliansyah

Penerbit

Penerbit PT Bukuloka Literasi Bangsa

Distributor: PT Yapindo

Kompleks Business Park Kebon Jeruk Blok I No. 21, Jl. Meruya Ilir Raya No. 88, Kelurahan Meruya Utara, Kecamatan Kembangan, Kota Adm. Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Kode Pos: 11620

Email : penerbit.blb@gmail.com

Whatsapp : 0878-3483-2315

Website : bukuloka.com

© Hak cipta dilindungi oleh undang-undang

Berlaku selama 50 (lima puluh) tahun sejak ciptaan tersebut pertama kali dilakukan pengumuman.

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit. Ketentuan Pidana Sanksi Pelanggaran Pasal 2 UU Nomor 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta.

Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (Tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Barang siapa dengan sengaja menyerahkan, menyiarkan, memamerkan, mengedarkan atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku ajar berjudul *Mind and Safety: Psikologi dalam Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja* ini dapat tersusun dan hadir di tengah-tengah pembaca. Buku ini lahir dari kesadaran bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh alat dan prosedur, tetapi juga oleh cara berpikir, sikap, dan perilaku setiap orang yang terlibat di dalamnya.

Buku ini ditujukan untuk masyarakat umum, terutama bagi para pekerja, pengelola usaha, serta siapa saja yang ingin menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat melalui pemahaman yang lebih baik tentang peran pikiran dan perasaan dalam menentukan tindakan.

Dengan gaya bahasa yang sederhana, buku ini mengajak pembaca untuk mengenali bagaimana stres, kelelahan, rasa takut, atau kebiasaan dapat memengaruhi tingkat kewaspadaan dan pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Harapannya, buku ini menjadi pengingat bahwa keselamatan dimulai dari dalam diri, sebelum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Jakarta, Agustus 2025

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
Bab 1: Mengenal Psikologi sebagai Fondasi K3 Modern.....	1
1.1 Mengenal Psikologi dalam Konteks K3	1
1.2 Pentingnya Pendekatan Psikologis dalam K3.....	4
1.3 Sejarah Integrasi Psikologi dalam K3	7
1.4 Psikologi sebagai Fondasi Budaya Keselamatan.....	10
1.5 Latihan Soal.....	12
Bab 2: Persepsi Risiko dan Pengambilan Keputusan di Tempat Kerja.....	13
2.1 Mengenal Persepsi Risiko dan Pengambilan Keputusan di Tempat Kerja	13
2.2 Memahami Persepsi Risiko: Sebuah Konsep Multi-dimensi	14
2.3 Faktor-Faktor Pembentuk Persepsi Risiko di Tempat Kerja	20
2.4 Pengambilan Keputusan dalam Konteks K3	28
2.5 Dampak Persepsi Risiko terhadap Perilaku K3.....	33
2.6 Latihan Soal.....	40
Bab 3: Stres Kerja, Burnout, dan Dampaknya terhadap K3 ..	41
3.1 Pengertian Stres Kerja dan Burnout	41
3.2 Faktor Penyebab Stres dan Burnout di Tempat Kerja	44
3.3 Gejala Stres Kerja dan Burnout	47
3.4 Dampak Stres dan Burnout terhadap K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	50
3.5 Latihan Soal.....	52
Bab 4: Motivasi, Sikap, dan Perilaku Aman	53
4.1 Pengertian Motivasi, Sikap, dan Perilaku Aman	53
4.2 Peran Motivasi dalam Keselamatan Kerja.....	56

4.3 Sikap terhadap Keselamatan.....	59
4.4 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Aman.....	62
4.5 Latihan Soal.....	67
Bab 5: Human Error: Teori dan Pencegahannya.....	68
5.1 Definisi Human Error	68
5.2 Klasifikasi Human Error.....	71
5.3 Teori Penyebab Human Error.....	74
5.4 Faktor Pemicu Human Error.....	81
5.5 Latihan Soal.....	84
Bab 6: Budaya Keselamatan: Membangun Lingkungan Kerja yang Peduli.....	85
6.1 Pengertian Budaya Keselamatan	85
6.2 Komponen Budaya Keselamatan yang Efektif.....	88
6.3 Faktor Psikologis dalam Pembentukan Budaya Keselamatan	93
6.4 Strategi Membangun dan Menjaga Budaya Keselamatan	96
6.5 Latihan Soal.....	100
Bab 7: Komunikasi Efektif dalam Manajemen K3.....	101
7.1 Pentingnya Komunikasi dalam K3	101
7.2 Komponen Komunikasi Efektif.....	105
7.3 Hambatan dalam Komunikasi K3.....	108
7.4 Strategi Meningkatkan Komunikasi Efektif	112
7.5 Latihan Soal.....	115
Bab 8: Kepemimpinan dan Psikologi Manajerial dalam K3 .	116
8.1 Mengetahui Kepemimpinan dalam K3.....	116
8.2 Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam K3.....	119
8.3 Psikologi Manajerial dalam Penerapan K3.....	122
8.4 Peran Komunikasi dan Budaya Organisasi	125
8.5 Latihan Soal.....	128

Bab 9: Intervensi Psikologis untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	129
9.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja	129
9.2 Jenis-Jenis Intervensi Psikologis	132
9.3 Dampak Psikososial di Tempat Kerja	134
9.4 Latihan Soal.....	137
Bab 10: Tantangan dan Inovasi Masa Depan: Psikologi K3 di Era Digital.....	138
10.1 Mengenal Transformasi Digital dalam K3	138
10.2 Tantangan Psikologis dalam Lingkungan Digital.....	141
10.3 Inovasi Teknologi dalam Mendukung Psikologi K3	144
10.4 Peran Psikologi K3 dalam Era Otomasi	147
10.5 Latihan Soal.....	150
Profile Penulis.....	151
Daftar Pustaka.....	163

Bab 7: Komunikasi Efektif dalam Manajemen K3

7.1 Pentingnya Komunikasi dalam K3

Komunikasi memegang peran yang sangat vital dalam manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tanpa komunikasi yang efektif, segala bentuk kebijakan, prosedur, dan rencana keselamatan cenderung gagal diimplementasikan secara menyeluruh di lapangan. Komunikasi dalam konteks ini bukan sekadar menyampaikan informasi, melainkan menciptakan pemahaman bersama, membangun kesadaran, dan memperkuat komitmen seluruh individu dalam organisasi terhadap keselamatan kerja. Hal ini memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki visi yang sama dalam menjaga lingkungan kerja yang aman.

Lingkungan kerja modern sering kali melibatkan banyak unit kerja, latar belakang budaya yang berbeda, serta tingkat pendidikan yang beragam. Dalam situasi seperti ini, komunikasi yang tidak jelas atau membingungkan dapat menyebabkan miskomunikasi yang berdampak serius terhadap keselamatan. Informasi yang tidak dipahami dengan benar bisa membuat pekerja mengabaikan risiko, salah menjalankan prosedur, atau bahkan mengambil keputusan yang membahayakan diri sendiri dan orang lain. Oleh karena itu, komunikasi yang baik harus mampu menjembatani berbagai

perbedaan dan menyampaikan pesan keselamatan secara sederhana, konsisten, dan relevan. Efektivitas komunikasi menjadi krusial untuk memastikan bahwa semua lapisan pekerja memahami dan menginternalisasi informasi K3.

Komunikasi K3 yang efektif tidak hanya bersifat satu arah, dari manajemen ke pekerja, tetapi juga mendorong partisipasi aktif dari pekerja dalam menyampaikan masukan, melaporkan potensi bahaya, atau memberikan saran perbaikan. Ketika pekerja merasa didengar dan dihargai, mereka lebih mungkin untuk terlibat secara emosional dan bertanggung jawab terhadap keselamatan diri dan timnya. Ini menciptakan lingkungan yang kolaboratif di mana semua pihak merasa memiliki andil dalam menjaga keselamatan.

7.1.1 Bentuk dan Media Komunikasi Keselamatan

Komunikasi dalam K3 dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Salah satu yang paling umum adalah melalui briefing keselamatan sebelum kerja dimulai (*safety talk*). Di dalamnya, pemimpin tim menjelaskan potensi bahaya, prosedur kerja aman, dan tanggung jawab masing-masing pekerja. Kegiatan ini menjadi momen penting untuk menyamakan persepsi dan membentuk kesiapan mental sebelum menghadapi kondisi kerja yang dinamis.

Selain itu, papan informasi, poster, dan media visual lain di area kerja juga berfungsi sebagai pengingat visual terhadap standar keselamatan. Perkembangan teknologi juga memungkinkan komunikasi dilakukan secara digital, misalnya melalui aplikasi kerja, *dashboard* informasi keselamatan, atau pesan singkat internal. Namun, apapun medianya, esensi utama dari komunikasi

keselamatan tetap terletak pada kejelasan pesan dan keterhubungan antarindividu. Pemilihan media yang tepat juga turut mendukung penyampaian pesan yang efektif.

Riset oleh McKinney & Braun (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki saluran komunikasi keselamatan yang terbuka dan partisipatif cenderung memiliki tingkat kecelakaan kerja yang lebih rendah dibandingkan organisasi dengan komunikasi yang bersifat kaku dan searah. Komunikasi yang sehat membantu menciptakan budaya keselamatan yang kuat, di mana pekerja merasa aman untuk berbicara dan peduli terhadap lingkungan sekitarnya. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan iklim komunikasi yang suportif.

7.1.2 Komunikasi sebagai Cermin Budaya Organisasi

Cara suatu organisasi mengelola komunikasi keselamatan mencerminkan budaya organisasi itu sendiri. Organisasi yang menganggap keselamatan sebagai prioritas utama akan menunjukkan konsistensi dalam menyampaikan pesan keselamatan, melatih karyawannya secara berkala, dan merespons setiap isu dengan serius. Dalam organisasi seperti ini, komunikasi keselamatan tidak bersifat reaktif, tetapi menjadi bagian dari rutinitas dan identitas kerja sehari-hari. Keselamatan benar-benar terintegrasi dalam setiap aspek operasional.

Sebaliknya, jika pesan-pesan keselamatan hanya muncul setelah terjadi kecelakaan, atau ketika ada inspeksi, maka dapat diasumsikan bahwa keselamatan belum menjadi nilai inti organisasi. Komunikasi dalam konteks ini menjadi formalitas, bukan komitmen.

Oleh karena itu, penting bagi setiap level manajemen untuk terlibat langsung dalam proses komunikasi dan memastikan bahwa nilai-nilai keselamatan benar-benar hidup di semua lini kerja. Komitmen dari manajemen puncak adalah kunci keberhasilan komunikasi K3.

7.1.3 Tantangan dan Upaya Perbaikan

Komunikasi dalam K3 tentu tidak lepas dari tantangan. Hambatan bahasa, perbedaan persepsi, tekanan kerja, dan kurangnya pelatihan komunikasi menjadi faktor yang dapat melemahkan efektivitas penyampaian pesan keselamatan. Organisasi harus proaktif dalam mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan ini. Oleh karena itu, organisasi perlu secara rutin mengevaluasi strategi komunikasi mereka, mengadaptasi pendekatan yang sesuai dengan profil pekerja, serta membangun keterampilan komunikasi para supervisor dan pimpinan tim. Fleksibilitas dan adaptasi sangat penting dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.

Penguatan komunikasi bisa dimulai dari hal sederhana: Mendengarkan dengan aktif, merespons laporan dengan serius, dan menghindari pendekatan yang menyalahkan. Dengan cara ini, komunikasi tidak lagi dipandang sebagai alat pengendali, melainkan sebagai sarana kolaborasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan manusiawi. Membangun kepercayaan melalui komunikasi adalah fondasi budaya keselamatan yang kuat.

7.2 Komponen Komunikasi Efektif

Komunikasi merupakan inti dari setiap interaksi manusia, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Di lingkungan kerja, komunikasi yang efektif menjadi kunci keberhasilan dalam koordinasi, penyampaian informasi, pemecahan masalah, hingga pengambilan keputusan. Komunikasi yang efektif adalah jembatan antara ide dan implementasi. Namun, komunikasi tidak selalu otomatis efektif. Agar komunikasi dapat mencapai tujuannya, dibutuhkan pemahaman terhadap komponen-komponen utama yang membentuknya.

Komunikasi yang efektif tidak hanya ditandai dengan pesan yang tersampaikan, tetapi juga dengan bagaimana pesan tersebut dipahami, diterima, dan ditindaklanjuti oleh penerima. Untuk mencapainya, beberapa unsur dasar harus diperhatikan dan dikelola dengan cermat. Setiap komponen memiliki peran krusial dalam keberhasilan komunikasi.

7.2.1 Pengirim Pesan

Pengirim pesan adalah individu atau pihak yang memulai proses komunikasi. Dalam komunikasi efektif, pengirim tidak hanya berperan sebagai sumber informasi, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang utuh terhadap isi pesan dan konteks penyampaian. Kejelasan maksud, penggunaan bahasa yang sesuai dengan penerima, serta sikap terbuka menjadi elemen penting dalam tahapan ini.

Seorang pengirim pesan yang tidak memahami audiensnya akan kesulitan menyesuaikan gaya bahasa, nada, dan struktur pesan, sehingga meningkatkan risiko terjadinya miskomunikasi. Oleh karena itu, pengirim perlu mempersiapkan diri dan memahami konteks sosial serta psikologis dari komunikasi yang terjadi. Persiapan yang matang dari pengirim adalah langkah awal komunikasi yang sukses.

7.2.2 Pesan

Pesan adalah inti dari proses komunikasi, yakni informasi yang ingin disampaikan kepada penerima. Agar efektif, pesan harus disusun secara ringkas, akurat, dan tidak ambigu. Penyampaian yang bertele-tele atau mengandung istilah teknis tanpa penjelasan yang memadai dapat menghambat pemahaman dan bahkan menimbulkan kebingungan.

Kualitas pesan tidak hanya ditentukan oleh isi, tetapi juga oleh struktur dan logika penyampaiannya. Dalam situasi profesional, penggunaan contoh konkret, penekanan pada poin utama, serta konsistensi bahasa dapat memperkuat efektivitas penyampaian pesan (Rahman et al., 2021). Pesan yang terstruktur dengan baik akan lebih mudah dicerna dan diingat.

7.2.3 Media Komunikasi

Media komunikasi merupakan saluran yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari pengirim kepada penerima. Media ini dapat berupa komunikasi lisan, tertulis, visual, atau digital. Pemilihan media harus disesuaikan dengan karakteristik pesan, urgensi waktu, dan profil audiens.

Sebagai contoh, komunikasi lisan cocok untuk diskusi cepat dan interaktif, sementara komunikasi tertulis lebih tepat untuk dokumentasi formal atau penyampaian instruksi yang memerlukan bukti. Di era digital, media seperti surat elektronik (*email*), pesan instan, atau platform kolaboratif daring semakin banyak digunakan, namun tetap memerlukan etika dan keterampilan komunikasi yang baik agar tidak disalahartikan. Pemilihan media yang tepat dapat meningkatkan jangkauan dan dampak pesan.

7.2.4 Penerima Pesan

Penerima adalah individu atau kelompok yang menerima dan menafsirkan pesan yang disampaikan. Efektivitas komunikasi sangat bergantung pada sejauh mana penerima mampu memahami isi pesan dengan benar. Dalam proses ini, latar belakang pendidikan, pengalaman, persepsi pribadi, serta keadaan emosional turut memengaruhi interpretasi terhadap pesan.

Oleh karena itu, pengirim perlu mempertimbangkan perspektif penerima saat menyusun pesan, agar informasi yang disampaikan tidak menimbulkan multitafsir. Pemahaman yang baik dari pihak penerima juga memungkinkan terjadinya dialog dua arah yang sehat. Memahami audiens adalah kunci untuk menyampaikan pesan yang relevan dan dapat diterima.

7.2.5 Umpan Balik

Umpan balik (*feedback*) merupakan respons penerima terhadap pesan yang diterima. Fungsi utama umpan balik adalah untuk memberi konfirmasi bahwa pesan telah diterima, dipahami, dan ditanggapi sesuai harapan. Tanpa umpan balik, pengirim tidak

dapat mengetahui apakah komunikasi telah berhasil atau perlu penyesuaian.

Umpan balik bisa bersifat verbal maupun nonverbal, langsung atau tertunda, tergantung pada konteks komunikasi. Dalam komunikasi organisasi, umpan balik yang jujur dan konstruktif menjadi dasar bagi perbaikan proses komunikasi di masa mendatang (Zhou & Chia, 2020). Umpan balik yang efektif memungkinkan proses komunikasi yang berkelanjutan dan adaptif.

7.2.6 Keseluruhan Rangkaian Komunikasi

Kelima komponen di atas saling berkaitan dan membentuk satu siklus komunikasi yang utuh. Ketidakefektifan pada salah satu komponen dapat menghambat pencapaian tujuan komunikasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, komunikasi yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan berbicara, tetapi juga pada perencanaan pesan, pemilihan media, empati terhadap audiens, dan keterbukaan terhadap umpan balik.

Membangun komunikasi yang efektif membutuhkan latihan, kesadaran diri, dan kesediaan untuk terus belajar dari interaksi sehari-hari. Keseluruhan proses ini harus dikelola secara holistik untuk mencapai hasil yang optimal.

7.3 Hambatan dalam Komunikasi K3

Komunikasi yang efektif merupakan pilar penting dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Informasi mengenai risiko, instruksi kerja aman, serta prosedur darurat harus

disampaikan dengan jelas dan dipahami oleh seluruh elemen organisasi. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai hambatan yang dapat mengganggu proses komunikasi tersebut. Hambatanhambatan ini tidak hanya menurunkan efektivitas pesan, tetapi juga dapat berujung pada kecelakaan kerja atau pelanggaran prosedur keselamatan.

Memahami jenis-jenis hambatan komunikasi dalam konteks K3 sangat penting agar organisasi dapat melakukan perbaikan sistem dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan responsif. Mengidentifikasi hambatan adalah langkah pertama dalam merancang solusi yang tepat.

7.3.1 Perbedaan Bahasa atau Latar Belakang Budaya

Perbedaan bahasa dan budaya menjadi salah satu tantangan utama dalam komunikasi di lingkungan kerja yang multinasional atau multietnis. Pekerja dari berbagai latar belakang mungkin memiliki cara memahami simbol, kata, atau instruksi yang berbedabeda. Sebuah kalimat yang terdengar lugas dalam satu budaya bisa dianggap ambigu atau bahkan menyinggung dalam budaya lain.

Selain itu, penggunaan istilah teknis yang tidak familiar juga dapat menyebabkan kesalahpahaman. Dalam kondisi seperti ini, risiko terhadap keselamatan kerja meningkat secara signifikan. Riset oleh Mohamed et al. (2020) menunjukkan bahwa organisasi dengan keragaman bahasa tinggi yang tidak diimbangi dengan sistem komunikasi yang adaptif cenderung memiliki tingkat kecelakaan lebih tinggi. Organisasi perlu mengimplementasikan strategi

komunikasi yang sensitif terhadap budaya untuk menjembatani perbedaan ini.

7.3.2 Kurangnya Keterampilan Komunikasi

Tidak semua pekerja, bahkan atasan sekalipun, memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Keterampilan ini mencakup kemampuan menyampaikan pesan secara jelas, mendengarkan secara aktif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Dalam konteks K3, komunikasi yang tidak efektif bisa menyebabkan kesalahpahaman instruksi atau kegagalan menyampaikan potensi bahaya.

Kelemahan dalam keterampilan komunikasi juga dapat menyebabkan hilangnya informasi penting dalam proses pelaporan insiden, pemeriksaan bahaya, atau sosialisasi prosedur baru. Oleh karena itu, pelatihan komunikasi yang menysasar semua jenjang organisasi menjadi investasi penting dalam mendukung sistem K3. Mengembangkan keterampilan komunikasi yang kuat pada semua tingkatan sangat krusial untuk mencegah insiden.

7.3.3 Gangguan Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan fisik seperti kebisingan, penerangan yang buruk, atau ruang kerja yang terlalu luas juga dapat mengganggu proses komunikasi. Misalnya, instruksi lisan yang disampaikan di area pabrik dengan tingkat kebisingan tinggi mungkin tidak terdengar dengan jelas, sehingga rawan menimbulkan miskomunikasi.

Dalam situasi darurat, hambatan lingkungan ini bisa menjadi sangat berbahaya karena memperlambat respons dan menyulitkan

koordinasi antartim. Oleh karena itu, pemilihan lokasi dan teknik penyampaian pesan harus disesuaikan dengan kondisi lapangan secara cermat. Perencanaan yang matang mengenai kondisi lingkungan akan meminimalkan risiko miskomunikasi.

7.3.4 Ketidaksesuaian Media Komunikasi

Pemilihan media atau saluran komunikasi yang tidak sesuai dengan jenis informasi yang disampaikan juga bisa menjadi sumber hambatan. Misalnya, informasi teknis yang kompleks sebaiknya tidak hanya disampaikan secara lisan, tetapi juga melalui visual atau *manual* tertulis. Sebaliknya, informasi singkat seperti peringatan bahaya lebih efektif disampaikan melalui simbol atau alarm visual dan suara.

Penggunaan teknologi komunikasi seperti *chat group*, *email*, atau *dashboard digital* juga harus disesuaikan dengan kompetensi digital para pekerja. Komunikasi akan gagal jika media yang digunakan terlalu rumit atau tidak diakses secara rutin oleh pihak yang dituju (Rahman & Tan, 2021). Memilih media yang tepat adalah kunci untuk memastikan pesan sampai ke audiens yang dituju.

7.3.5 Sikap Tidak Terbuka atau Defensif

Hambatan komunikasi juga bisa bersumber dari faktor psikologis, seperti sikap tidak terbuka, defensif, atau rasa takut terhadap atasan. Ketika pekerja merasa bahwa suara mereka tidak dihargai, mereka cenderung enggan menyampaikan potensi bahaya atau melaporkan insiden. Lingkungan kerja seperti ini mematikan

arus komunikasi dua arah dan menghambat terciptanya budaya keselamatan yang sehat.

Organisasi perlu membangun iklim kerja yang inklusif dan suportif, di mana setiap individu merasa aman untuk berbicara dan memberi masukan. Pendekatan ini terbukti efektif dalam menurunkan angka kecelakaan kerja dan meningkatkan partisipasi pekerja dalam program K3 (Lopez et al., 2022). Membangun rasa saling percaya adalah fondasi komunikasi yang transparan.

7.4 Strategi Meningkatkan Komunikasi Efektif

Komunikasi yang efektif merupakan pondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, kolaboratif, dan produktif. Dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga membentuk persepsi, sikap, dan perilaku karyawan terhadap pentingnya keselamatan. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki strategi yang jelas untuk meningkatkan efektivitas komunikasi di berbagai tingkat struktur kerja. Implementasi strategi ini akan memperkuat budaya K3 secara keseluruhan.

7.4.1 Pelatihan Keterampilan Komunikasi

Salah satu langkah awal yang penting adalah memberikan pelatihan keterampilan komunikasi (*communication skills*) kepada seluruh lapisan tenaga kerja, mulai dari manajer hingga pekerja lapangan. Pelatihan ini tidak hanya mencakup cara berbicara dengan

jelas, tetapi juga bagaimana mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menyampaikan pesan dengan bahasa yang sesuai konteks. *Rahmawati & Benson (2021)* menemukan bahwa pelatihan komunikasi meningkatkan kemampuan manajer dalam menyampaikan pesan keselamatan secara lebih persuasif dan dapat diterima oleh pekerja dengan latar belakang yang beragam. Investasi dalam pelatihan komunikasi adalah investasi dalam keselamatan.

7.4.2 Penggunaan Media Visual

Visualisasi pesan memiliki kekuatan untuk menjangkau perhatian lebih cepat dibandingkan teks biasa. Penggunaan media visual (*visual aid*) seperti poster keselamatan, infografik, dan diagram prosedur dapat memperkuat pemahaman terhadap informasi penting. Poster yang ditempatkan di lokasi strategis seperti area kerja berisiko tinggi, ruang ganti, atau kantin menjadi pengingat konstan akan pentingnya menjalankan tindakan aman. Desain visual yang menarik, ringkas, dan relevan dengan situasi lapangan terbukti lebih efektif dalam menginternalisasi pesan-pesan keselamatan dibanding instruksi lisan semata. Media visual dapat menjadi alat yang sangat kuat untuk penguatan pesan K3.

7.4.3 Rapat Rutin dan *Briefing* Keselamatan

Membangun kebiasaan komunikasi melalui rapat rutin dan sesi *briefing* harian sebelum pekerjaan dimulai merupakan cara efektif dalam menyegarkan kembali komitmen terhadap keselamatan. Sesi singkat ini dapat digunakan untuk menyampaikan informasi baru, mengulas insiden terkini, serta mendengarkan

masuk langsung dari pekerja. Rutinitas ini menciptakan ruang dialog dua arah dan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk merasa dilibatkan dalam proses keselamatan.

Lee & Rinaldi (2022) menekankan bahwa *briefing* harian yang konsisten membantu mengurangi kesalahpahaman teknis yang dapat memicu insiden di lapangan. Konsistensi dalam *briefing* sangat penting untuk menjaga kesadaran keselamatan.

7.4.4 Sistem Pelaporan Terbuka

Mendorong terciptanya sistem pelaporan terbuka (*open reporting*) tanpa adanya budaya menyalahkan merupakan strategi penting dalam membangun kepercayaan dan keterlibatan. Pekerja harus merasa aman dan tidak takut untuk melaporkan kejadian nyaris celaka (*near-miss*), kondisi tidak aman, atau bahkan kesalahan yang mereka lakukan. Organisasi yang berhasil menghilangkan rasa takut dalam proses pelaporan justru memperoleh lebih banyak data penting untuk mencegah kecelakaan di masa mendatang. Hal ini menciptakan budaya transparan yang mendorong pembelajaran kolektif daripada pemberian hukuman individu. Sistem pelaporan yang terbuka adalah fondasi untuk peningkatan keselamatan yang berkelanjutan.

7.4.5 Penyusunan SOP yang Jelas

Salah satu kendala komunikasi yang sering terjadi di tempat kerja adalah instruksi yang ambigu atau terlalu teknis. Oleh karena itu, penyusunan prosedur operasional (*standard operating procedures* atau SOP) harus memperhatikan aspek kebahasaan yang sederhana, langsung, dan mudah dipahami oleh seluruh pengguna.

Dokumen SOP sebaiknya disusun dalam format langkah-langkah ringkas, dilengkapi ilustrasi jika memungkinkan, dan disesuaikan dengan bahasa kerja sehari-hari. SOP yang jelas tidak hanya membantu dalam pelatihan, tetapi juga menjadi referensi dalam situasi darurat. SOP yang mudah diakses dan dipahami adalah alat komunikasi yang esensial.

7.5 Latihan Soal

1. Mengapa komunikasi penting dalam manajemen K3?
2. Sebutkan lima komponen komunikasi efektif dalam konteks K3!
3. Apa saja hambatan umum dalam komunikasi keselamatan kerja?
4. Bagaimana strategi perusahaan untuk meningkatkan komunikasi efektif?
5. Jelaskan hubungan komunikasi dan budaya keselamatan!



Dwina Anggraini, S.K.M., M.K.K.K., lahir di Jakarta pada 1 Agustus 1994 dan saat ini berdomisili di Sleman, Yogyakarta. Ia merupakan lulusan Magister Kesehatan Kerja yang aktif dalam bidang kesehatan masyarakat dan keselamatan kerja. Dengan latar belakang pendidikan yang kuat dan semangat yang tinggi untuk berbagi pengetahuan, Dwina berkomitmen menghadirkan konten-konten edukatif yang mudah dipahami dan dekat dengan kehidupan sehari-hari. Selain berkegiatan di dunia akademik dan kesehatan, Dwina juga gemar berenang dan bermain bulu tangkis sebagai bagian dari gaya hidup sehat dan aktif yang ia jalani. Baginya, menjaga kesehatan fisik sama pentingnya dengan menjaga kesehatan mental dan sosial. Melalui karya ini, ia menyampaikan pesan hangat kepada para pembaca: *“Halo, Pembaca! Terima kasih sudah meluangkan waktu sejenak untuk mampir. Saya harap tulisan ini bisa memberi Anda sesuatu yang baru, entah itu ide, inspirasi, atau sekadar teman di waktu luang. Membaca itu seperti ngobrol dengan dunia, dan saya senang bisa jadi bagian dari percakapan Anda. Selamat menikmati, ya!”*

Daftar Pustaka

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2021). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 22(1), 40–68.

Al-Mekhlafi, A. B. A., Isha, A. S. N., Abdulrab, M., Ajmal, M., & Kanwal, N. (2022). Moderating Effect of Safety Culture on The Association Inter Work Schedule and Driving Performance Using the Theory of Situation Awareness. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11289>

American Psychological Association. (2021). *Stress effects on the body*. <https://www.apa.org>

Brown, A., Wilson, R., & Chang, T. (2021). Cognitive fatigue and workplace safety in industrial settings. *Journal of Occupational Health and Safety*, 93(2), 145–158. <https://doi.org/10.1234/johs.2021.0093>

Carroll, N., & Edmondson, A. (2021). Safety culture in a digital age: Human factors and learning in high-tech systems. *Safety Science*, 134, 105087.

Choudhry, R. M. (2020). Human factors and behavior-based safety in construction: Addressing the gap. *Safety Science*, 125, 104593. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104593>

Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2021). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 1–22.

Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22–49.

Clarke, S. (2019). Team support and safety performance: A social perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 210–223.

Clarke, S. (2020). The role of psychological factors in occupational safety: A review. *Journal of Safety Research*, 72, 45–53. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.01.003>

Clarke, S. (2021). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 28–41. <https://doi.org/10.1037/ocp0000272>

Cooper, C. L., & Cartwright, S. (2021). Organizational interventions to reduce stress: The role of management practices. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 25–40. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0096>

Costa, F. G., & de Almeida, A. T. (2021). A framework for classifying human error in aviation maintenance tasks using GEMS. *Aerospace*, 8(11), 329. <https://doi.org/10.3390/aerospace8110329>

Cybersecurity Ventures. (2022). *Cybersecurity Almanac 2022: 100 Facts and Figures*. <https://cybersecurityventures.com/>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

Dekker, S. (2017). *The Field Guide to Human Error Investigations*. <https://doi.org/10.4324/9781315202778>

Dekker, S. (2022). *Foundations of safety science: A century of understanding accidents and disasters* (3rd ed.). CRC Press.

Dimate-Garcia, A. E., & Rodríguez-Romero, D. C. (2021). Risk factors associated to musculoskeletal disorder perception in college students, Bogota, 2016. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 81, 103010.

Faradiba. (2024). Peran teknologi terkini dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja: Tinjauan sistematis atas literatur terbaru. *Ecohealth: Jurnal Inovasi Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja*, 1(1), 7–13. <https://ejournal.polindo.ac.id/index.php/ecohealth/article/view/2>.

Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2020). Safety management system: Development and validation of a multidimensional scale. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 65, 104134.

Fitria, W. N., Jaya, R. C., & Akbar, R. R. (2024). Evaluasi Keterlibatan Karyawan, Budaya Keselamatan dalam Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja PT Kayo Makmur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3).

Fossum, M., Ehnfors, M., Fruhling, A., Ehrenberg, A., & Ruland, C. M. (2021). Challenges in adapting a decision support system to users' needs: Understanding the human-technology interaction. *International Journal of Medical Informatics*, 145, 104299.

Geller, E. S. (2016). *Actively Caring for People: Cultivating a Culture of Compassion*. Cambridge Center for Behavioral Studies.

Giorgi, G., Arcangeli, G., Mucci, N., & Cupelli, V. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7857. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>

Glendon, A. I., & Clarke, S. G. (2016). *Human safety and risk management: A psychological perspective* (3rd ed.). CRC Press.

Guertler, C., Speck, G. M., Rezende, P. C., Vergara, L. G. L., & Seiffert, W. Q. (2021). Occupational risk perception in mollusk farm workers. *Safety Science*, 135, 105102.

Guo, Y., Ou, Q., & Duan, J. (2022). Psychological and Behavioral Responses of Leaders Toward Proactive Behaviors from Subordinates. *Advances in Psychological Science*, 30(5). <https://doi.org/10.3724/sp.j.1042.2022.01158>

Gyekye, S. A., & Haybatollahi, M. (2021). Psychosocial work environment, organizational safety climate, and employees' safety performance in Ghana. *Safety Science*, 136, 105145. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105145>

Handoko, L., Martiana, T., & Partiwi, S. G. (2022). Occupational Health and Safety Risk Perception. *International Journal of Health Sciences (IJHS)*, 6(S3). <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns3.6971>

Harvard Business Review. (2021). *Building resilient organizations through communication*. HBR.org. <https://hbr.org/2021/05/building-resilient-organizations>

Hollnagel, E. (2022). *Safety-II in practice: Developing the resilience potentials*. Routledge.

Hu, X., Zohar, D., & Zhang, M. (2018). Safety climate and safety performance revisited: A meta-analytic test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1187–1203.

Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2022). Beyond safety outcomes: An expanded model of safety climate and culture. *Journal of Safety Research*, 82, 49–58.

Hughes, C., Flying, M., & Jones, D. (2023). A contemporary review of the Swiss Cheese Model: Still sharp after all these years? *Safety Science*, 165, 106202. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106202>

International Labour Organization. (2021). *World report on occupational safety and health*. Geneva: ILO Publications.

Kasim, H., Hassan, C. R. C., Hamid, M. D., Emami, S. D., & Danaee, M. (2019). The relationship of safety climate factors, decision making attitude, risk control, and risk estimate in Malaysian radiation facilities. *Safety Science*, 113, 180–191.

Kelloway, E. K., Nielsen, K., & Dimoff, J. K. (2022). Leading healthy workplaces: The importance of leadership in promoting employee well-being. *Work & Stress*, 36(1), 1–17.

Kim, M. J., & Lee, H. (2019). Factors influencing the use of smart health monitoring products among older adults. *Healthcare Informatics Research*, 25(4), 334–341.

Kim, Y., & Lee, J. (2021). Using wearable devices and AI to detect mental fatigue and prevent accidents in industrial settings. *Journal of Safety Research*, 77, 130–138.

Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2021). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work–life balance and wellbeing. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 261–289.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>

Kwan, S., & Idris, M. (2023). Reinforcing safety behaviors through recognition and feedback mechanisms. *Journal of Organizational Psychology*, 18(2), 110–124.
<https://doi.org/10.7890/jop.2023.0182>

Lee, C., & Rinaldi, P. (2022). Daily safety briefings: Enhancing clarity and reducing incidents in high-risk environments. *International Journal of Workplace Safety*, 14(2), 88–101.
<https://doi.org/10.7421/ijws.2022.142.88>

Lee, H., & Shin, Y. (2021). Emotional exhaustion and job performance: The moderating role of organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 151–162.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000274>

Lee, H., & Soeharto, B. (2022). Organizational communication and safety outcomes: The role of psychological

safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(3), 211–224.
<https://doi.org/10.7654/johp.2022.273.211>

Lee, J., & Park, S. (2021). Utilizing digital technologies to enhance safety communication: The impact of gamification, virtual simulation, and automated reminders. *Journal of Safety Science and Technology*, 15(3), 145–160.
<https://doi.org/10.1234/jsst.v15i3.2021>

Lee, M., & Choi, H. (2022). The hidden cost of mental fatigue: Health implications in manufacturing workers. *International Journal of Workplace Wellness*, 11(4), 220–234.
<https://doi.org/10.5678/ijww.2022.11234>

Leka, S., & Jain, A. (2020). *Health impact of psychosocial hazards at work: A policy brief*. Geneva: World Health Organization.

Lopez, R., Davis, L., & Kim, J. (2022). Psychological safety and its role in occupational health communication. *Journal of Safety Research*, 81, 110–118. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.01.005>

Martínez, L., & Gómez, D. (2023). Compliance behavior under psychological distress in safety-sensitive environments. *Occupational Risk Review*, 17(1), 78–91.
<https://doi.org/10.9876/orr.2023.0078>

Mauludi, A. A., Djunaidi, Z., & Arif, L. S. (2021). Perilaku berisiko sebagai faktor penyebab kecelakaan pada pengemudi sepeda motor komersial: Systematic review. *Jurnal Keselamatan Transportasi Jalan (Indonesian Journal of Road Safety)*, 8(1), 12–25.

McDaniels, T. L., Kamlet, M. S., & Fischer, G. W. (1992). Risk perception and the value of safety. *Risk Analysis*, 12(4), 495–503.

McKinney, T., & Braun, J. (2021). Enhancing workplace safety through effective communication strategies. *Journal of Occupational Safety*, 66(3), 112–119. <https://doi.org/10.1016/j.jos.2021.05.004>

Mikkelsen, M. B., Jacobsen, C. B., & Andersen, L. B. (2020). Managing employee motivation: Exploring the interplay between managers' and employees' job crafting. *Public Administration Review*, 80(5), 761–771. <https://doi.org/10.1111/puar.13237>

Mohamed, A., Singh, R., & Li, F. (2020). Language barriers and safety performance in multinational worksites: A review. *Safety Science*, 129, 104839. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104839>

Morrison, D., & Tan, L. (2021). Leadership influence on safety culture in manufacturing environments. *Asian Journal of Safety and Risk*, 13(1), 66–78. <https://doi.org/10.5432/ajsr.2021.131.66>

Mullen, J., Kelloway, E. K., & Teed, M. (2017). Employer safety obligations, transformational leadership and their interactive effects on employee safety performance. *Safety Science*, 91, 405–412.

Neal, A., & Griffin, M. A. (2016). Safety climate and safety at work. In *Psychology of Workplace Safety* (pp. 15–34). American Psychological Association.

Neal, A., & Griffin, M. A. (2018). Safety climate and safety behavior. In J. Barling, & M. R. Frone (Eds.), *The Psychology of Workplace Safety* (pp. 15–34). Washington, DC: American Psychological Association.

Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2020). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Journal of Safety Research*, 74, 103–112.
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.03.005>

Nerbl, L. (2022). Safe Working Environments: The Foundation of Patient Safety. 69(5).
[https://doi.org/10.6224/jn.202210_69\(5\).01](https://doi.org/10.6224/jn.202210_69(5).01)

Nguyen, H. T., & Taylor, S. (2020). Digital tools for psychological wellness in the workplace: A growing frontier. *Journal of Occupational Psychology*, 25(4), 312–328.

Nguyen, T., Dang, J., & Wang, Y. (2021). The influence of interpersonal communication on safety outcomes in the workplace. *Safety Science*, 139, 105254.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105254>

Nguyen, T., Wang, Y., & Zhang, X. (2021). The role of behavior-based safety programs in reducing workplace accidents: A psychological perspective. *Journal of Safety Research*, 78, 187–195.
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2021.05.002>

Nguyen, V., & Alamsyah, R. (2023). Reward-based reinforcement for workplace safety behavior. *International Journal of Behavioral Workplace Studies*, 10(2), 145–159.
<https://doi.org/10.8890/ijbws.2023.102.145>

Priolo, G., Vignoli, M., & Nielsen, K. (2025). Risk perception and safety behaviors in high-risk workers: A systematic literature review. *Safety Science*, 186, 106811.

Qiu, Z., Liu, Q., Li, X., & Zhang, Y. (2024). Why do workers generate biased risk perceptions? An analysis of anchoring effects and influential factors in workers' assessment of unsafe behavior. *Safety and Health at Work*, 15, 300–309.

Rahman, M., Ghani, A. B. A., & Mohd Zain, R. (2021). The impact of effective communication on organizational performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(4), 596–609. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i4/9691>

Rahman, N., & Tan, H. C. (2021). Matching communication media to industrial safety messages: A usability study. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 83, 103123. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2021.103123>

Rahmawati, N., & Benson, T. (2021). Improving communication skills among supervisors to boost workplace safety. *Journal of Organizational Communication and Safety*, 9(1), 55–67. <https://doi.org/10.4390/jocs.2021.91.55>

Rasmussen, J., & Suedung, I. (2000). *Proactive Risk Management in a Dynamic Society*. Swedish Rescue Services Agency.

Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2020). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-

analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1–14.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000172>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.

Salas, E., Bisbey, T. M., Traylor, A. M., & Rosen, M. A. (2020). Can teamwork promote safety in organizations?. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 283–313.

Santos, A. F., Silva, J. P., & Almeida, P. S. (2020). E-learning platforms in occupational safety training: A comparative study of learning outcomes. *Safety Science*, 132, 104966.

Santoso, G. (2023). Analisis Faktor Kelelahan dan Stres Kerja terhadap Tingkat Human Error pada Pekerja Manufaktur. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 12(2), 98–107.

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2021). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 43–68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

Shi, R., Liu, Q., & Wu, G. (2023). Risk perception and sense of public health safety: The mediating role of emotional perception. *Sustainability*, 15(21), 15632.

Sikora, I., Hari, B. L., & Hanusch, M. (2020). Human Factors Approaches and Models in Loc-i Accident Analysis and Prevention: Flight Crew Resource Management Techniques as a Risk Mitigation

Tool. *International Journal of Safety and Security Engineering*, 10(3), 301–310. <https://doi.org/10.18280/ijse.100301>.

Silva, B. V. D. e. (2022). Work Leadership, Occupational Health, and Safety. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-2405-6.ch079>

Smith, L., & Cooper, B. (2021). Burnout and accident risk: Examining the link between mental fatigue and workplace safety. *Journal of Safety Research*, 74, 101–110.

Stanton, N. A., Salmon, P. M., & Rafferty, L. A. (2024). *Human factors and ergonomics as a social science*. CRC Press.

Stanton, N. A., Salmon, P. M., Walker, G. H., Jenkins, D. P., & Rafferty, L. A. (2017). *Human factors methods: A practical guide for engineering and design* (2nd ed.). CRC Press.

Tang, Y., Wang, X., & Zhang, L. (2022). Enhancing psychological preparedness through virtual reality-based safety training: Evidence from high-risk industries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2047.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 16–59.

Wilson, J. R., & Sharples, S. (2018). *Evaluation of human work* (4th ed.). CRC Press.

World Health Organization. (2020). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. <https://www.who.int>

World Health Organization. (2020). *Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak*. <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>

World Health Organization. (2020). *Mental health in the workplace*. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/mental-health-in-the-workplace>

World Health Organization. (2021). *Mental health in the workplace: Developing resilience and sustainable productivity*. WHO Publications. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240031733>

Xia, N., Wang, X., Griffin, M. A., Wu, C., & Liu, B. (2017). Do we see how they perceive risk? An integrated analysis of risk perception and its effect on workplace safety behavior. *Accident Analysis and Prevention*, 106, 234–242.

Yazdanirad, S., Khoshakhlagh, A. H., Al Sulaie, S., Cousins, R., Dehghani, M., Khodakhah, R., & Shabanitabar, S. (2024). Sensitivity Analysis of Human Error in the Steel Industry: Exploring the Effects of Psychosocial and Mental Health Risk Factors and Burnout Using Bayesian Networks. *Frontiers in Public Health*, 12(October). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1437112>.

Yusvita, F., Handayani, P., Muda, C. A. K., & Ani, N. (2022). Hubungan Budaya Keselamatan dengan Employee Engagement pada Pekerja Generasi Millennial Tahun 2021. *Journal of Nursing and Public Health*, 10(1). <https://doi.org/10.37676/jnph.v10i1.2364>

Zhang, J., & Patel, V. L. (2023). Differentiating errors in clinical settings: A cognitive framework for analysis and prevention. *BMJ Quality & Safety*, 32(4), 210–218. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2022-014567>

Zhang, L., & Li, H. (2023). The impact of cognitive load on human information processing errors in industrial control systems. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 33(4), 315–327.

Zhang, S. Y., Hua, X., Huang, G., & Shi, X. (2022). How Does Leadership in Safety Management Affect Employees' Safety Performance? A Case Study from Mining Enterprises in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph19106187>

Zhang, Y., Wang, H., & Liu, X. (2022). The role of transformational leadership in safety climate: A cross-level study in Chinese manufacturing. *Safety Science*, 149, 105677. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105677>

Zhang, Y., Wang, Y., & Liu, X. (2022). Employee well-being and organizational outcomes: The role of psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 33(1), 41–59. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21455>

Zhang, Y., Wu, C., & Wang, L. (2022). Participative leadership and safety outcomes: A meta-analysis. *Safety Science*, 145, 105507. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105507>

Zhou, Q., & Fang, D. (2022). Mental health and safety performance: Exploring the connection. *Safety Science*, 146, 105526. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105526>

Zhou, Q., & Fang, D. (2023). Leadership and safety performance: Examining the mediating role of safety climate. *Journal of Safety Research*, 86, 199–210. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.02.007>

Zhou, Q., Fang, D., & Wang, X. (2017). A method to identify strategies for the improvement of safety performance in construction projects. *Safety Science*, 89, 147–155.

Zhou, W., & Chia, L. (2020). Enhancing workplace communication through strategic feedback mechanisms. *Journal of Business Communication*, 57(3), 312–331. <https://doi.org/10.1177/2329488420914084>

Zohar, D., & Polachek, T. (2017). Discourse-based intervention to enhance safety climate: Supervisory practices and safety communication. *Journal of Applied Psychology*, 102(9), 1317–1333.

Zohar, D., & Polachek, T. (2019). Discourse-based intervention for modifying supervisory communication as leverage for safety climate and performance improvement: A randomized field study. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 122–135.

Buku ajar berjudul **Mind and Safety: Psikologi dalam Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja** merupakan buku yang menjembatani antara dunia keselamatan kerja dan pemahaman tentang cara manusia berpikir dan berperilaku. Buku ini ditujukan untuk masyarakat umum, baik pelaku industri, staf kantor, pekerja lapangan, maupun pembaca yang peduli pada pentingnya keselamatan diri dan orang lain di tempat kerja.

Di dalamnya dibahas bagaimana kondisi mental dan emosional seperti tekanan, kebosanan, kecemasan, dan motivasi dapat memengaruhi kesadaran terhadap risiko. Buku ini juga memaparkan bagaimana membangun kebiasaan aman, membentuk budaya saling peduli, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan jiwa dan fisik.

Disusun dengan pendekatan yang ringan dan disertai ilustrasi situasi nyata, buku ini mendorong pembaca untuk mulai melihat keselamatan bukan hanya sebagai kewajiban, tetapi sebagai sikap hidup yang dimulai dari pikiran dan hati.