

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 Mengenal 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 1: Mengenal Psikologi sebagai Fondasi K3 Modern

1.1 Mengenal Psikologi dalam Konteks K3

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) selama ini sering kali diidentikkan dengan faktor teknis seperti penggunaan alat pelindung diri, prosedur kerja standar, dan kontrol terhadap lingkungan fisik. Namun, dalam praktiknya, keberhasilan pelaksanaan K3 sangat bergantung pada aspek nonfisik, terutama faktor psikologis yang memengaruhi cara individu berpikir, merasa, dan bertindak di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemahaman tentang psikologi kerja menjadi sangat relevan untuk menciptakan budaya keselamatan yang efektif dan berkelanjutan.

Psikologi dalam konteks K3 mengkaji bagaimana perilaku manusia di tempat kerja berkaitan dengan persepsi risiko, perhatian terhadap keselamatan, dan kepatuhan terhadap aturan. Setiap individu membawa karakteristik psikologis yang unik—seperti kepribadian, tingkat stres, kelelahan, hingga kemampuan untuk memproses informasi—yang semuanya dapat memengaruhi keputusan yang mereka ambil dalam situasi kerja sehari-hari. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat menyusun strategi yang lebih manusiawi dan efektif dalam mengelola keselamatan kerja.

Salah satu komponen penting dalam psikologi K3 adalah persepsi terhadap risiko. Tidak semua pekerja memandang bahaya kerja dengan cara yang sama. Beberapa mungkin menganggap pekerjaan mereka berisiko tinggi dan bersikap waspada, sementara yang lain merasa terbiasa dan menyepelekan risiko yang ada. Perbedaan persepsi ini dapat memengaruhi sikap terhadap kepatuhan prosedur dan tingkat kehati-hatian dalam bertindak. Menurut Clarke (2020), persepsi risiko yang akurat dapat dikembangkan melalui pelatihan yang berfokus pada pengalaman nyata, komunikasi terbuka, dan pembentukan empati terhadap potensi konsekuensi dari pelanggaran keselamatan.

1.1.1 Motivasi dan Kepedulian terhadap Keselamatan

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis lain yang memiliki dampak signifikan terhadap perilaku keselamatan. Pekerja yang merasa dihargai, memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta merasa bahwa kontribusinya penting bagi tim, cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih aman. Sebaliknya, mereka yang merasa tertekan, tidak didengar, atau terasing dari proses pengambilan keputusan lebih rentan terhadap pelanggaran aturan dan pengabaian keselamatan.

Penting juga untuk memahami bahwa motivasi untuk berperilaku aman tidak selalu berasal dari instruksi atau hukuman, tetapi dapat tumbuh dari dalam diri individu. Pekerja yang menyadari bahwa tindakan aman melindungi tidak hanya dirinya sendiri, tetapi juga rekan kerja dan keluarganya, akan memiliki komitmen jangka panjang terhadap keselamatan. Oleh karena itu,

membangun kesadaran kolektif dan rasa tanggung jawab bersama menjadi strategi penting dalam penguatan budaya K3.

1.1.2 Kesehatan Mental dan Kinerja Keselamatan

Kesehatan mental juga menjadi bagian integral dari psikologi K3. Gangguan seperti stres berlebihan, kelelahan kerja, atau konflik personal dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi kemampuan mengambil keputusan cepat, dan meningkatkan risiko kesalahan operasional. Dalam lingkungan kerja yang menuntut ketelitian tinggi—seperti sektor manufaktur, konstruksi, atau pelayanan medis—hal ini dapat berakibat fatal.

Organisasi yang peduli terhadap K3 perlu menyediakan ruang untuk mendukung kesejahteraan psikologis pekerjanya. Ini bisa dilakukan melalui penyediaan waktu istirahat yang memadai, konsultasi psikologis, hingga pengembangan lingkungan kerja yang suportif dan menghargai keseimbangan hidup. Lingkungan kerja yang sehat secara psikologis tidak hanya menurunkan insiden kecelakaan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan loyalitas pekerja (Zhou & Fang, 2022).

1.1.3 Dinamika Sosial dan Budaya Keselamatan

Psikologi juga berperan dalam dinamika kelompok kerja. Dalam tim, norma sosial dan interaksi antarindividu sangat memengaruhi perilaku kolektif terhadap keselamatan. Jika suatu kelompok memiliki budaya yang menghargai aturan dan saling mengingatkan akan bahaya, maka individu dalam kelompok tersebut lebih mungkin berperilaku aman. Sebaliknya, budaya permisif dan

toleran terhadap pelanggaran kecil akan menciptakan sikap abai yang meluas.

Oleh karena itu, pemimpin tim atau supervisor harus menjadi teladan dan fasilitator dalam menciptakan dinamika kelompok yang mendukung keselamatan. Mereka harus mampu membaca sinyal psikologis dari anggotanya dan mengintervensi ketika muncul gejala stres, konflik, atau penurunan motivasi yang dapat mengarah pada pelanggaran prosedur.

1.2 Pentingnya Pendekatan Psikologis dalam K3

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan elemen kunci dalam dunia kerja yang berfokus pada pencegahan kecelakaan dan perlindungan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam praktiknya, upaya K3 tidak hanya mengandalkan regulasi, peralatan, atau prosedur teknis, tetapi juga memerlukan pemahaman mendalam terhadap aspek manusia sebagai pelaku utama di lingkungan kerja. Di sinilah pendekatan psikologis memainkan peran strategis yang sering kali kurang mendapat perhatian.

Pendekatan psikologis berfokus pada aspek kognitif, emosional, dan perilaku pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Hal ini mencakup bagaimana individu memahami risiko, merespons instruksi keselamatan, serta mengambil keputusan di bawah tekanan. Dengan memahami mekanisme psikologis tersebut, organisasi dapat menciptakan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran, kepatuhan, dan budaya keselamatan secara menyeluruh.

1.2.1 Meningkatkan Kesadaran dan Kepatuhan

Salah satu manfaat utama dari pendekatan psikologis dalam K3 adalah kemampuannya dalam meningkatkan kesadaran pekerja terhadap pentingnya prosedur keselamatan. Kesadaran bukan hanya terbentuk dari pelatihan atau sosialisasi, tetapi juga dari proses internalisasi nilai dan persepsi risiko yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Psikologi kognitif menunjukkan bahwa persepsi seseorang terhadap risiko sangat dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya, tingkat kepercayaan diri, serta cara informasi disampaikan. Oleh karena itu, strategi komunikasi keselamatan yang dirancang dengan mempertimbangkan aspek psikologis akan lebih efektif dalam menumbuhkan kepatuhan jangka panjang dibandingkan dengan pendekatan yang bersifat otoritatif semata (Neal et al., 2020).

1.2.2 Mengidentifikasi Faktor Stresor Kerja

Lingkungan kerja yang penuh tekanan, seperti beban kerja tinggi, konflik peran, atau ketidakjelasan tugas, dapat menimbulkan stres yang berdampak langsung pada penurunan kewaspadaan dan peningkatan risiko kecelakaan. Pendekatan psikologis dapat membantu organisasi mengidentifikasi *stressor* yang paling dominan dalam lingkungan kerja dan bagaimana hal itu memengaruhi perilaku keselamatan.

Misalnya, pekerja yang mengalami stres kronis cenderung mengabaikan prosedur atau mengambil jalan pintas demi menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Dengan memahami hubungan antara kondisi psikologis dan perilaku keselamatan, organisasi dapat

merancang intervensi yang lebih tepat, seperti program manajemen stres, konseling, atau penyesuaian beban kerja.

1.2.3 Menganalisis Perilaku dalam Insiden Kecelakaan

Banyak kecelakaan kerja yang secara teknis tampak sederhana, tetapi sebenarnya berakar dari keputusan atau tindakan yang tidak rasional. Dalam hal ini, analisis insiden berbasis perilaku sangat penting untuk memahami "mengapa" seseorang melakukan tindakan yang membahayakan, bukan hanya "apa" yang dilakukan.

Pendekatan psikologis dalam analisis insiden melibatkan penelusuran terhadap pola pikir, motivasi, tekanan sosial, dan persepsi yang memengaruhi pengambilan keputusan saat itu. Dengan pendekatan ini, organisasi tidak sekadar mencari siapa yang bersalah, tetapi mampu menggali penyebab mendalam dan mencegah kejadian serupa di masa depan (Gyekye & Haybatollahi, 2021).

1.2.4 Mengembangkan Budaya Keselamatan

Budaya keselamatan tidak terbentuk dari peraturan atau peralatan, tetapi dari sikap kolektif yang ditanamkan dan dijaga secara konsisten. Pendekatan psikologis dapat memfasilitasi perubahan sikap dan perilaku individu melalui teknik seperti *behavior modeling*, *positive reinforcement*, dan pelatihan kesadaran.

Ketika pekerja merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait keselamatan, mereka cenderung menunjukkan keterlibatan emosional yang lebih kuat terhadap upaya K3. Ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung

jawab yang menjadi fondasi dari budaya keselamatan yang berkelanjutan.

1.2.5 Penutup Sementara

Dengan mempertimbangkan manusia sebagai pusat dari sistem kerja, pendekatan psikologis menjadi jembatan penting antara kebijakan keselamatan dan praktik nyata di lapangan. Organisasi yang memahami dan menerapkan aspek-aspek psikologis dalam sistem K3 memiliki potensi lebih besar untuk membangun lingkungan kerja yang tidak hanya aman secara fisik, tetapi juga sehat secara mental dan emosional.

1.3 Sejarah Integrasi Psikologi dalam K3

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) awalnya lebih banyak difokuskan pada aspek teknis dan medis, seperti pengendalian bahaya fisik, penanganan alat berat, serta pencegahan penyakit akibat kerja. Namun, seiring berkembangnya pemahaman tentang kontribusi perilaku manusia terhadap kecelakaan kerja, aspek psikologi mulai mendapat perhatian serius. Integrasi psikologi ke dalam sistem K3 merupakan tonggak penting dalam membentuk pendekatan yang lebih menyeluruh terhadap keselamatan di tempat kerja.

Sejarah awal perhatian terhadap dimensi psikologis dalam K3 dapat ditelusuri sejak awal abad ke-20, namun momentum besarnya terjadi pasca-Perang Dunia II. Pada masa itu, banyak negara industri mulai menyadari bahwa sebagian besar kecelakaan

kerja tidak hanya disebabkan oleh kegagalan mesin atau sistem, tetapi juga oleh kesalahan manusia (*human error*), kelelahan, stres, serta kurangnya komunikasi antar pekerja. Inilah yang kemudian mendorong berkembangnya bidang psikologi industri dan organisasi sebagai bagian integral dalam perencanaan K3.

1.3.1 Pasca Perang Dunia II dan Perubahan Paradigma

Perang Dunia II memberikan kontribusi signifikan dalam perkembangan psikologi kerja. Pengalaman di medan perang menunjukkan bahwa efisiensi dan keselamatan tidak dapat dijamin hanya dengan pelatihan teknis, tetapi juga membutuhkan pemahaman mendalam tentang perilaku dan reaksi manusia dalam situasi penuh tekanan. Setelah perang usai, banyak ilmuwan yang sebelumnya terlibat dalam riset militer, beralih menerapkan prinsip psikologi untuk meningkatkan keselamatan kerja di sektor sipil.

Riset-riset awal pada dekade 1950-an dan 1960-an mulai menyoroti peran perhatian, persepsi risiko, kelelahan mental, serta dinamika kelompok dalam menyebabkan kecelakaan. Dalam konteks ini, psikologi tidak lagi dipandang sebagai ilmu pendukung semata, tetapi menjadi komponen penting dalam identifikasi risiko serta perancangan sistem kerja yang lebih aman.

1.3.2 Psikologi Industri dan Organisasi dalam K3

Dengan tumbuhnya kesadaran akan pentingnya perilaku kerja yang aman, muncullah kebutuhan untuk mengkaji motivasi, kepuasan kerja, komunikasi antar karyawan, hingga budaya organisasi yang mendukung keselamatan. Psikologi industri dan organisasi kemudian mengambil peran dalam merancang intervensi

yang bertujuan membentuk kebiasaan kerja positif dan meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap program K3.

Penggunaan teknik *behavior-based safety* (BBS), misalnya, adalah bukti konkret bagaimana prinsip-prinsip psikologi diterapkan untuk mengubah perilaku kerja. Pendekatan ini menekankan pengamatan perilaku secara langsung, pemberian umpan balik, serta penguatan positif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman (Nguyen et al., 2021).

1.3.3 Perkembangan Terkini dan Digitalisasi

Memasuki era industri 4.0, peran psikologi dalam K3 semakin kompleks dan luas. Tantangan kerja kini tidak hanya berkaitan dengan bahaya fisik, tetapi juga tekanan psikologis yang timbul dari penggunaan teknologi digital, *remote working*, dan ketidakpastian ekonomi. Hal ini menuntut pemahaman baru tentang stres kerja, kejenuhan (*burnout*), serta beban kognitif yang dihadapi pekerja modern.

Integrasi antara psikologi dan teknologi juga mulai dikembangkan, misalnya dengan penggunaan *wearable devices* untuk memantau stres atau kelelahan karyawan secara real-time. Dalam lanskap ini, psikologi tidak hanya berperan dalam pencegahan kecelakaan, tetapi juga dalam menjaga kesehatan mental dan keseimbangan hidup kerja.

Organisasi modern yang memahami nilai psikologi dalam manajemen keselamatan terbukti lebih adaptif dan tangguh dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Choudhry (2020), keberhasilan implementasi K3 sangat

bergantung pada perilaku dan budaya, bukan hanya pada standar teknis.

1.4 Psikologi sebagai Fondasi Budaya Keselamatan

Budaya keselamatan (*safety culture*) tidak lahir semata dari prosedur dan regulasi, melainkan tumbuh dari kesadaran, sikap, serta perilaku kolektif yang dibentuk oleh faktor psikologis individu dan dinamika organisasi. Dalam hal ini, psikologi memainkan peran fundamental sebagai fondasi pembentukan nilai-nilai keselamatan di lingkungan kerja. Ketika aspek psikologis diperhatikan secara serius, budaya keselamatan tidak lagi menjadi kewajiban administratif, melainkan menjadi bagian dari identitas bersama.

1.4.1 Kepemimpinan yang Mendukung Keselamatan

Salah satu aspek kunci dalam menciptakan budaya keselamatan yang tangguh adalah kehadiran kepemimpinan yang memberikan contoh nyata dalam menjunjung tinggi keselamatan kerja. Pemimpin yang responsif, terbuka terhadap masukan, dan konsisten dalam menerapkan standar keselamatan akan memengaruhi sikap bawahan. Dalam perspektif psikologis, pemimpin berperan sebagai pengatur iklim organisasi yang dapat membentuk persepsi kolektif terhadap pentingnya keselamatan. *Morrison & Tan* (2021) menyatakan bahwa kepercayaan terhadap komitmen pimpinan dalam urusan keselamatan merupakan indikator

awal keberhasilan implementasi nilai-nilai keselamatan di tempat kerja.

1.4.2 Komunikasi yang Terbuka dan Efektif

Komunikasi merupakan saluran utama dalam penyebaran informasi, pembentukan kesepahaman, dan penguatan norma keselamatan. Ketika komunikasi dilakukan secara terbuka dan tidak menghakimi, pekerja akan merasa aman untuk menyampaikan masalah, mengusulkan perbaikan, atau melaporkan potensi bahaya tanpa rasa takut. Kondisi ini hanya mungkin tercapai bila organisasi mengembangkan budaya *psychological safety*, yaitu ruang di mana individu merasa dihargai dan dilindungi saat menyuarakan pendapat. Lee & Soeharto (2022) menyebutkan bahwa organisasi dengan tingkat keterbukaan komunikasi yang tinggi memiliki risiko insiden yang lebih rendah dan waktu respons yang lebih cepat terhadap potensi bahaya.

1.4.3 Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan

Budaya keselamatan yang kokoh tidak dapat dibentuk secara sepihak dari tingkat manajemen. Peran aktif pekerja dalam proses pengambilan keputusan—khususnya yang menyangkut lingkungan kerja dan prosedur keselamatan—memperkuat rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap hasilnya. Proses ini dikenal sebagai *psychological engagement*, yaitu keterlibatan emosional dan kognitif individu dalam kegiatan organisasi. Karyawan yang dilibatkan akan cenderung mematuhi standar karena merasa bahwa suara mereka dihargai dan menjadi bagian dari solusi. Selain itu,

partisipasi ini meningkatkan kepercayaan diri dalam bertindak sesuai dengan protokol keselamatan tanpa perlu pengawasan ketat.

1.4.4 Sistem Penghargaan atas Perilaku Aman

Mengakui dan memberi penghargaan terhadap perilaku yang mendukung keselamatan merupakan cara efektif dalam memperkuat budaya positif. Sistem penghargaan (*reward system*) yang adil dan transparan mendorong pekerja untuk mempertahankan perilaku aman tidak karena takut sanksi, melainkan karena merasa dihargai. Bentuk penghargaan dapat berupa pengakuan verbal, sertifikat, hingga insentif materi sesuai kebijakan organisasi. Riset oleh *Nguyen & Alamsyah (2023)* menunjukkan bahwa penguatan positif terhadap perilaku keselamatan menghasilkan peningkatan kepatuhan hingga 25% dalam lingkungan kerja berisiko tinggi.

1.5 Latihan Soal

1. Apa hubungan antara psikologi dan K3?
2. Mengapa pendekatan psikologis penting dalam mengurangi kecelakaan kerja?
3. Jelaskan bagaimana psikologi mendukung terbentuknya budaya keselamatan!
4. Sebutkan peran psikolog dalam pengelolaan K3!
5. Apa saja dampak psikologis dari lingkungan kerja yang tidak aman?

Profile Penulis

Tia Nurhidayanti, S.K.M., M.Kes., adalah seorang akademisi dan praktisi di bidang kesehatan masyarakat yang berdedikasi dalam pengembangan ilmu dan penerapannya di masyarakat. Dengan latar belakang pendidikan Sarjana Kesehatan Masyarakat dan Magister Kesehatan, ia aktif dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Kepedulianya terhadap isu-isu kesehatan publik, promosi kesehatan, serta pencegahan penyakit mendorongnya untuk terus terlibat dalam berbagai inisiatif edukatif dan kolaboratif lintas sektor. Ia percaya bahwa peningkatan derajat kesehatan masyarakat hanya dapat dicapai melalui pendekatan yang menyeluruh—berbasis data, berorientasi pada pemberdayaan, serta melibatkan seluruh elemen masyarakat.

Melalui karya tulis ini, Tia berharap dapat memberikan kontribusi nyata bagi pembaca, baik akademisi, mahasiswa, maupun praktisi lapangan, dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kesehatan masyarakat secara efektif dan berkelanjutan.

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.