

Pengaruh Faktor *Psycho-social Safety Climate* Terhadap *Safety Behavior* di Perusahaan Pangan Pengolah Kecap dan Sirup

Dewi Rizqi Maimunah¹, Dewi Kurniasih², Farizi Rachman³

¹D4 Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

²Magister Teknik Keselamatan dan Resiko, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

³D4 Teknik Desain dan Manufaktur, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya

Jl. Teknik Kimia, Kampus ITS, Keputih Sukolilo, Surabaya, 60111, Indonesia

Email: dewirizqimmm98@gmail.com¹, dewikurniasih@ppns.ac.id², farizirachman@ppns.ac.id³

ABSTRAK

Kecelakaan kerja di industri pangan sebagian besar disebabkan oleh tindakan tidak aman yang berkaitan dengan perilaku pekerja. Dalam industri pengolahan makanan berisiko tinggi, penting menciptakan iklim kerja yang mendukung keselamatan psikososial. Penelitian ini mengkaji pengaruh iklim keselamatan psikososial terhadap perilaku keselamatan pada 70 pekerja assembling di perusahaan pengolahan kecap dan sirup. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui survei dengan kuesioner valid dan reliabel. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji simultan menunjukkan pengaruh signifikan ($p = 0,000$). Secara parsial, dukungan dan komitmen manajemen ($p = 0,012$), prioritas manajemen ($p = 0,000$), serta komunikasi organisasi ($p = 0,001$) memiliki pengaruh positif signifikan. Sebaliknya, partisipasi dan keterlibatan tidak signifikan ($p = 0,628$). Nilai R^2 sebesar 0,403 menunjukkan bahwa iklim keselamatan psikososial menjelaskan 40,3 persen variasi perilaku keselamatan.

Kata kunci: Iklim Keselamatan Psikososial, Keselamatan Kerja, Komunikasi Organisasi, Manajemen Keselamatan, Perilaku Aman.

ABSTRACT

The high rate of workplace accidents in the food industry is largely caused by unsafe actions related to worker behavior. In high-risk food processing environments, psycho-social safety support is essential. Workers' perceptions of how much the organization prioritizes psycho-social safety can influence their safety behavior. This study examines the effect of psycho-social safety climate on safety behavior among 70 assembly division workers in a soy sauce and syrup processing company. A quantitative approach was applied using a survey with validated and reliable questionnaires, analyzed through multiple linear regression. Simultaneous testing showed a significant effect of psycho-social safety climate on safety behavior ($p = 0.000$). Partially, management support and commitment ($p = 0.012$), management priority ($p = 0.000$), and organizational communication ($p = 0.001$) had significant positive effects. In contrast, participation and involvement were not significant ($p = 0.628$). The R^2 value of 0.403 indicates psycho-social safety climate explains 40.3 percent of the variance in safety behavior.

Keywords: *Psycho-social Safety Climate, Work Safety, Organizational Communication, Safety Management, Safety Behavior.*

Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, sektor pangan di Indonesia mengalami pertumbuhan signifikan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), indeks produksi industri makanan naik dari 223,37 pada Januari menjadi 225,17 pada Maret. Kenaikan ini menandai kontribusi penting sektor pangan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional dan semakin mempertegas urgensi penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif. Penerapan K3 menjadi semakin penting mengingat kompleksitas proses produksi di sektor ini yang sarat akan potensi bahaya. Salah satu perusahaan manufaktur pangan di Jawa Timur yang memproduksi kecap dan sirup memiliki area kerja seperti *Assembling*, Proses Kecap, Proses Sirup, Fermentasi, Gudang, *Engineering/Utility*, dan Laboratorium. Setiap area memiliki karakteristik risiko berbeda, mulai dari penggunaan alat berat, paparan bahan kimia, suhu tinggi, hingga kebisingan.

Data internal perusahaan mencatat 20 kecelakaan kerja dalam empat tahun terakhir. Meskipun kondisi tidak aman menjadi salah satu penyebabnya, mayoritas insiden dipicu oleh tindakan tidak aman (*unsafe actions*), yang secara langsung berkaitan dengan perilaku pekerja. Hal ini diperkuat oleh teori klasik Heinrich, yang menunjukkan bahwa 88% kecelakaan kerja disebabkan oleh tindakan tidak aman pekerja (Larasatie et al., 2022). Data *unsafe actions* perusahaan pada tahun 2023–2024 mencatat bahwa area *assembling* memiliki jumlah tertinggi dengan 462 kejadian. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku keselamatan (*safety behavior*) merupakan aspek kunci dalam pengendalian risiko kecelakaan kerja.

Safety behavior mencerminkan sejauh mana pekerja mematuhi prosedur keselamatan (*compliance*) serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman (*participation*) (Neal & Griffin, 2006). Tindakan seperti penggunaan alat pelindung diri (APD), mengikuti SOP, serta berpartisipasi dalam rapat keselamatan adalah bentuk nyata dari *safety behavior*. Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perilaku aman dipengaruhi oleh kebijakan *leadership* atau fasilitas perusahaan Fortuna, Kurniasih, & Rachman (2025), selain itu juga dipengaruhi berbagai faktor personal pekerja yaitu penelitian milik N. D. E. S. Putri, Kurniasih, & Rachman (2022) serta Deonissa Sydan Putri, Kurniasih, & Rachman (2024) selain itu terdapat juga penelitian milik Maryati, Hakim, & Maulidia (2024) dan juga dipengaruhi oleh faktor *psychosocial safety climate* (PSC) yang penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Zhang et al. (2022) dan Akanni et al. (2021) PSC merujuk pada persepsi kolektif pekerja mengenai sejauh mana organisasi memprioritaskan keselamatan psikososial, yang tercermin dari dukungan, komitmen, komunikasi, dan partisipasi dalam pengelolaan risiko psikososial di tempat kerja (Hall, Dollard, & Coward, 2010).

Beberapa studi menunjukkan bahwa PSC yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, mengurangi stres, dan meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap aturan keselamatan (Derdowski & Mathisen, 2023; Yu, Qin, & Li, 2022). Sebaliknya, iklim psikososial yang buruk dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan risiko perilaku tidak aman. Hasil survei awal terhadap pekerja di perusahaan manufaktur pangan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai rendah komitmen manajemen terhadap

keselamatan psikososial, yang mengindikasikan adanya celah dalam budaya keselamatan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *psychosocial safety climate* terhadap *safety behavior* pada pekerja di industri pengolahan pangan, khususnya dalam konteks perusahaan penghasil kecap dan sirup. Dengan menelusuri hubungan antara dimensi PSC dan perilaku keselamatan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap strategi peningkatan keselamatan kerja yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan pada tahun 2025 di sebuah perusahaan pangan yang memproduksi kecap dan sirup, khususnya pada divisi assembling. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup berbasis skala Likert. Kuesioner untuk variabel *psychosocial safety climate* diadaptasi dari Hall, Dollard, & Coward (2010) sedangkan kuesioner untuk variabel *safety behavior* diambil dari penelitian Vinodkumar & Bhasi (2010). Sebelum dilakukan analisis, seluruh item dalam kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja tetap di divisi *assembling* yang berjumlah 70 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel (*total sampling*). Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang telah dinyatakan valid dan reliabel kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas, lalu dilanjutkan dengan uji simultan, uji parsial, serta perhitungan koefisien determinasi. Secara umum, alur penelitian ini dimulai dari identifikasi masalah, perumusan masalah, penentuan tujuan dan manfaat, studi literatur dan studi lapangan, penentuan kerangka teori dan penelitian, penentuan variabel, penentuan sampel dan penyusunan kuesioner, pengumpulan data, pengujian instrumen, analisis statistik, hingga penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh faktor *psychosocial safety climate* yang terdiri dari dukungan dan komitmen manajemen (X1), prioritas manajemen (X2), komunikasi organisasi (X3), partisipasi, dan keterlibatan organisasi (X4) terhadap *safety behavior* (Y) di perusahaan pangan pengolah kecap dan sirup. Pengujian data menggunakan *software* pengolah data statistik. Pengujian pertama dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas tiap instrument penelitian, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan dilanjutkan dengan pengujian dengan metode regresi linear berganda.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian variabel *psychosocial safety climate* dan *safety behavior* valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.235) dan nilai signifikansi korelasi kurang dari (0.05). Sedangkan untuk reliabilitas, nilai

Cronbach's Alpha untuk instrumen penelitian ≥ 0.6 , menandakan instrumen yang digunakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian untuk variabel *psychosocial safety climate* yaitu Dukungan dan Komitmen Manajemen (X1) sebesar (0,741), Prioritas Manajemen (X2) sebesar (0,691), Komunikasi Organisasi (X3) sebesar (0,784), serta Partisipasi dan Keterlibatan Organisasi (X4) sebesar (0,642). Selanjutnya, untuk seluruh item pernyataan *safety behavior* dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* ≥ 0.6 yaitu sebesar (0,777).

Setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian, selanjutnya adalah melakukan uji asumsi klasik Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berdasarkan kriteria yang dijelaskan oleh Ghozali (2011) , Apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) melebihi 0,05, maka data residual dapat dianggap terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil uji normalitas

Variabel	Tes statistik	<i>p-value</i>	Keterangan
Faktor <i>psychosocial safety climate</i> terhadap <i>safety behavior</i>	0,074	0,2	Terdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, pada Tabel 1 yang menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S), data menunjukkan bahwa nilai *p-value* variabel faktor *psychosocial safety climate* sebesar (0.200) dan lebih dari 0.05. Maka dari itu data dinyatakan lolos uji normalitas dan distribusi variabel residual telah normal. Analisis kemudian dilanjutkan dengan uji multikolinearitas, dimana hal ini untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel independen yang sangat kuat. *Tolerance* menilai sejauh apa variabilitas suatu variabel independen tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tabel 2. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Dukungan dan komitmen Manajemen (X1)	0,968	1,034	Tidak terjadi multikolinearitas
Prioritas manajemen (X2)	0,970	1,031	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi organisasi (X3)	0,984	1,016	Tidak terjadi multikolinearitas
Partisipasi dan keterlibatan organisasi (X4)	0,987	1,013	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas dari tiap variabel faktor *psychosocial safety climate* menunjukkan bahwa *tolerance* $> 0,10$ serta *VIF* < 10 untuk seluruh variabel. Hal tersebut berarti tidak ada masalah multikolinearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan guna memeriksa perbedaan varians dari residual antar pengamatan. Gejala heteroskedastisitas dideteksi menggunakan Uji Glejser. Indikasi heteroskedastisitas dinyatakan tidak ada apabila *p-value* $> 0,05$.

Berikutnya Tabel 3, menunjukkan bahwa *p-value* setiap variabel > 0.05 , sehingga tidak terjadi adanya heteroskedastisitas atau terdapat pola tertentu. Langkah uji data selanjutnya adalah pengujian menggunakan regresi linear

berganda yang terdiri dari uji F (uji serentak), uji T (uji parsial), dan koefisien determinasi. Hasil pengujian serentak faktor personal pekerja terhadap *safety behavior* adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	<i>a</i>	Keterangan
Dukungan dan komitmen manajemen (X1)	0,715	0,05	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
Prioritas manajemen (X2)	0,106	0,05	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
Komunikasi organisasi (X3)	0,062	0,05	Tidak ada gejala heteroskedastisitas
Partisipasi dan keterlibatan organisasi (X4)	0,291	0,05	Tidak ada gejala heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Serentak (F)

I _{source}	SS	Df	MS	F	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Regression</i>	536,792	4	134,198	10,986	.000	Berpengaruh signifikan secara serentak
<i>Residual</i>	794,008	65	12,216			
Total	1330,800	69				

Hasil uji yang tertera pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *p-value* < 0.05 atau sebesar (0.000), sehingga faktor *psychosocial safety climate* memiliki pengaruh terhadap *safety behavior* secara serentak atau bersamaan. Selanjutnya, uji data akan dilanjutkan ke uji parsial (t) sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	t-hitung	<i>p-value</i>	Keterangan
Dukungan dan komitmen manajemen (X1)	2,575	0,012	Berpengaruh signifikan
Prioritas manajemen (X2)	4,527	0,000	Berpengaruh signifikan
Komunikasi organisasi (X3)	3,384	0,001	Berpengaruh signifikan
Partisipasi dan keterlibatan organisasi (X4)	-0,487	0,628	Tidak berpengaruh signifikan

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 5, diketahui bahwa variabel Dukungan dan Komitmen Manajemen (X1), Prioritas Manajemen (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3), berpengaruh positif terhadap *Safety Behavior* (Y), karena nilai *p-value* nya kurang dari 0,05 dan thitung nya sebesar (2,575), (4,527), dan (3,384) sedangkan variabel Partisipasi dan Keterlibatan Organisasi (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Safety Behavior* (Y), karena nilai *p-value* > 0,05 yaitu sebesar (0,628). Selain itu didapatkan persentase koefisien determinasi R² sebesar 0,403 yang artinya variabel *psychosocial safety climate* mampu menjelaskan variabel *safety behavior* sebesar 40,3%.

Dukungan dan Komitmen Manajemen (X1) berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior* (Y) dengan nilai p-value sebesar 0,012 dan arah pengaruh positif. Semakin tinggi persepsi pekerja terhadap dukungan dan komitmen manajemen, semakin tinggi kecenderungan mereka menunjukkan perilaku kerja aman, baik dalam kepatuhan maupun partisipasi keselamatan. Supervisi yang responsif dan

perhatian terhadap kondisi kerja turut memperkuat persepsi ini. Hasil ini konsisten dengan Liu et al. (2024) dan Ye et al. (2020) yang menekankan pentingnya dukungan manajemen dalam membentuk perilaku keselamatan. Namun, berbeda dengan Setiadi, Permana, & Sofriana Imaningsih (2023) dan Hakami, Qazi, & Zarban (2024) yang menilai efek dukungan manajemen tidak langsung tanpa praktik keselamatan yang nyata. Rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan, perusahaan dapat membuat poster tentang komitmen manajemen terhadap kesehatan mental pekerjanya. Media ini tidak hanya menjadi bentuk awal dari dukungan moral, namun juga berfungsi sebagai pengingat preventif untuk mengurangi potensi kelelahan mental, stress kerja, serta faktor psikosial lain. Hal ini sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86.

Prioritas Manajemen (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior* (Y), dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan arah pengaruh positif. Persepsi bahwa manajemen tidak mengorbankan keselamatan demi produktivitas mendorong pekerja untuk lebih disiplin menjalankan prosedur kerja yang aman. Temuan ini selaras dengan Yu, Qin, & Li (2022), namun berbeda dari Bronkhorst (2015) yang menilai pengaruh lingkungan kerja mikro lebih dominan. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah disarankan manajemen untuk menyelenggarakan kunjungan lapangan non-formal secara rutin (1-2 bulan sekali) untuk mengecek kondisi serta mendengar keluhan pekerja secara dua arah terkait dengan kondisi psikologis atau tekanan yang dirasakan pekerja selama bekerja (*Management Walkthrough*) sesuai dengan ISO 45003:2021 klausul 5.1.

Komunikasi Organisasi (X3) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *safety behavior* (Y), dengan p-value sebesar 0,001 dan arah pengaruh positif. Komunikasi satu arah seperti poster yang disebar di beberapa titik area perusahaan dan area kerja yang membantu menjaga kewaspadaan pekerja, meskipun kurang interaktif. Hal ini mendukung temuan O. Putri & Yuniarto (2023) dan Atthobarani et al. (2024), yang menyatakan bahwa komunikasi rutin memperkuat kepatuhan terhadap keselamatan. Namun berbeda dengan Herlina, Asfian, & Prasetya (2020) yang menemukan komunikasi seperti toolbox talk belum efektif tanpa pendekatan yang tepat. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah perusahaan mengadakan *safety talk* mengenai *safety & mental health* selama 3-5 menit sebelum shift untuk membahas topik ringan soal stres kerja dan cara penanganannya. Sehingga diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan *awareness* pekerja terkait isu psikososial serta komunikasi antarpekerja dengan atasan terkait kondisi psikososialnya juga dapat tersampaikan, sebagaimana diatur dalam ISO 45003:2021 Klausul 5.4.

Partisipasi dan Keterlibatan Organisasi (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior* (Y), dengan nilai p-value sebesar 0,001 dan arah pengaruh negatif. Pelaporan *unsafe action* oleh pekerja lebih bersifat formalitas karena fokus pada pemenuhan target tanpa tindak lanjut atau keterlibatan emosional. Hasil ini sejalan dengan Indratma, Kurniasih, & Rachman (2023), namun bertolak belakang dengan Setiawan, Handayani, & Massa (2023) dan Santi, Purbudi, & Dyah (2020) yang menemukan bahwa keterlibatan bermakna meningkatkan kepatuhan terhadap keselamatan.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor *psychosocial safety climate* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior* pada pekerja divisi assembling di perusahaan pengolahan kecap dan sirup, dengan nilai p-value sebesar 0,000 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,403, yang berarti variabel-variabel dalam model mampu menjelaskan 40,3% variasi perilaku keselamatan. Secara parsial, tiga variabel dalam *psychosocial safety climate* terbukti memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *safety behavior*, yaitu: dukungan dan komitmen manajemen ($p = 0,012$; $t = 2,575$), prioritas manajemen ($p = 0,000$; $t = 4,527$), serta komunikasi organisasi ($p = 0,001$; $t = 3,384$). Ketiganya menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi pekerja terhadap ketiga aspek tersebut, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja aman. Sebaliknya, partisipasi dan keterlibatan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior* ($p = 0,628$; $t = -0,487$), serta menunjukkan arah pengaruh negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa partisipasi tanpa keterlibatan emosional atau tindak lanjut nyata dari organisasi belum cukup untuk mendorong perubahan perilaku keselamatan secara signifikan pada pekerja.

Daftar Pustaka

- Akanni, A. A., Ajila, C. O., Omisile, I. O., & Ndubueze, K. N. (2021). Mediating Effect of Work Self-Efficacy on the Relationship between Psychosocial Safety Climate and Workplace Safety Behaviors among Bank Employees after Covid-19 Lockdown. *Central European Management Journal*, 29(1), 2–13. <https://doi.org/10.7206/CEMJ.2658-0845.38>
- Atthobarani, M. A., Sultan, M. I., Nosakros, A., & Hidayatullah, F. (2024). Komunikasi Internal Pada Perusahaan PT Vale Indonesia Dalam Meningkatkan Kepatuhan Karyawan Terhadap Prosedur Keselamatan Kerja. *H-Ikon: Hasanuddin Jurnal Departemen Ilmu Komunikasi FISIP Unhas*, 1(1), 1–12.
- Bronkhorst, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research*, 55, 63–72. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2015.09.002>
- Deonissa Sydan Putri, A., Kurniasih, D., & Rachman, F. (2024). Pengaruh Safety Leadership, Safety Knowledge, dan Safety Attitude terhadap Safety Behavior pada Industri Gula. *Seminar Nasional Maritim Sains Teknologi Terapan (MASTER)*, 9(1), 48–56.
- Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Safety Science*, 157. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>
- Fortuna, P. A., Kurniasih, D., & Rachman, F. (2025). Pengaruh Safety Leadership terhadap Kecelakaan Kerja Operator Forklift di Perusahaan Manufaktur Plastik. *Jurnal Unitek*, 18(1), 83–93.
- Ghozali, I. H. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakami, M. A., Qazi, S., & Zarban, A. (2024). Safety management practices among Saudi healthcare professionals during pandemic. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(2), 1285–1296. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.11.008>

- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial Safety Climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353–383. <https://doi.org/10.1037/a0021320>
- Herlina, Asfian, P., & Prasetya, F. (2020). Pengaruh Toolboxtalk Terhadap Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Proyek Konstruksi X Kota Kendari Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 1(1), 36–41.
- Indratma, D. R., Kurniasih, D., & Rachman, F. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pekerja dan Lingkungan Kerja terhadap Safety Behavior Pekerja di Perusahaan Peti Kemas. *7th Conference On Safety Engineering and It's Application*, 1–5.
- Larasatie, A., Fauziah, M., Dihartawan, Herdiansyah, D., & Ernyasih. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINDAKAN TIDAK AMAN (UNSAFE ACTION) PADA PEKERJA PRODUKSI PT. X. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 2(2), 133.
- Liu, W., Meng, Q., Li, Z., Chong, H. Y., Li, K., & Tang, H. (2024). Linking organizational safety support and construction workers' safety behavior: the roles of safety motivation, emotional exhaustion and psychosocial safety climate. *Engineering, Construction and Architectural Management*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2024-0182/FULL/PDF>
- Maryati, Hakim, A. R., & Maulidia, A. S. (2024). Safety First: The Role of Safety Climate as a Predictor of Safety Behavior Through Safety Knowledge as a Mediating Variable. *Jurnal Imiah Psikologi*, 12(3), 391–397. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i3>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Putri, N. D. E. S., Kurniasih, D., & Rachman, F. (2022). Pengaruh Faktor Personal Pekerja dan Faktor Leadership Terhadap Safety Behavior Pekerja Industri Kemasan. *Jurnal Statistika*, 10(1), 32–43.
- Putri, O., & Yuniarto, H. A. (2023). Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan di Lingkungan Pemeliharaan Pesawat: A Systematic Literature Review. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri*, 41–47.
- Santi, R., Purbudi, W., & Dyah, S. (2020). The Effect of Safety Training and Workers Involvement On Safety Compliance With Safety Knowledge As a Mediation Variables. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 107(11), 239–246. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-11.28>
- Setiadi, J., Permana, D., & Sofriana Imaningsih, E. (2023). Komitmen Manajemen dan Safety Procedure sebagai Faktor Pembentuk Safety Behavior Management Commitment and Safety Procedures as the Factor Forming Safety Behaviors. *Faletehan Health Journal*, 10(1), 90–100. www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ
- Setiawan, I., Handayani, D., & Massa, T. E. D. (2023). Analisis Penerapan Perilaku Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja Warehouse M7 di PT. XYZ. *Prosiding Seminar Nasional Teknik Industri (SENASTI)*, 790–797.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, 42(6), 2082–2093. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.06.021>
- Ye, X., Ren, S., Li, X., & Wang, Z. (2020). The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior. *Journal of Safety Research*, 72, 29–40. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.12.004>

- Yu, M., Qin, W., & Li, J. (2022). The influence of psychosocial safety climate on miners' safety behavior: A cross-level research. *Safety Science*, 150. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105719>
- Zhang, Y., Chen, X., Gong, S., & Tong, R. (2022). Dual hierarchical modelling for the influence of job role demands on psychosocial safety behavior: Evidence from coal industry. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 89. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2022.103291>