

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN SAFE BEHAVIOR PADA PEKERJA REKANAN BAGIAN SIPIL DI PT. INDONESIA POWER UP SEMARANG

R. Achmad Zaindy Fara, Bina Kurniawan, Ida Wahyuni
Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro
Email: zaindyfara@gmail.com

ABSTRACT

Safe behavior is a systematic application of psychological research on human behavior on safety issues in the workplace. Worker's responses to safety are seen in their daily behavior with work conducting ethic in the workplace. Indonesia Power UP Semarang Company is one of the companies that implements safe behavior on every worker, both internal and external who work in the company area. The purpose of this study was to analyze the correlation factors with safe behavior on a civil section of partners in Indonesia Power UP Semarang Company. This type of research is cross sectional study with observational study and descriptive analytic. Population of the research were the civil partners employment of the construction work of the warehouse relocation of New Block 3 PLTGU totaling 37 people. The sample in this study was drawn from total population. Worker's safe behavior was measured subjectively by using questionnaire. Rank Spearman correlation test was used as its statistical analysis. The results showed there were correlation between safe behavior with knowledge of occupational safety and health (sig=0,014), awareness of occupational safety and health (sig=0,004), perceptions of risk (sig=0,007), and motivation to behave safely (sig=0,029). There were no correlation between safe behavior with safety needs (sig=0,705) and positive reinforcement (sig=0,912). Companies should activate safety briefings every morning before work to convey workplace safety information, particularly regarding safe behavior and reward workers who prioritize safe behaviors in work.

Keyword: Safe Behavior, Worker, Civil Section.

PENDAHULUAN

Secara ekonomi, moral, dan hukum, keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi isu penting. Semua perusahaan sedang berusaha untuk tetap menguntungkan dalam ekonomi global yang semakin kompetitif. Perusahaan-perusahaan yang ikut memperhatikan tentang keselamatan, kesehatan, dan

lingkungan dianggap sebagai praktik bisnis yang baik. Bagi banyak perusahaan yang memperhatikan tentang program-program keselamatan, kesehatan, dan lingkungan ini dapat berdaya saing secara global.^[1]

Menurut keilmuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu cabang ilmu pengetahuan dan penerapan yang

mempelajari tentang cara mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Sedangkan menurut Simanjuntak, Keselamatan Kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.^[2]

Kondisi permasalahan yang ada dalam sebuah tempat kerja saat ini menurut International Labour Organization (ILO), setiap tahun terjadi 1,1 juta kematian yang disebabkan oleh karena penyakit dan kecelakaan akibat hubungan pekerjaan. Sekitar 300.000 kematian terjadi dari 250 juta kecelakaan dan sisanya adalah kematian karena penyakit akibat hubungan pekerjaan, dimana diperkirakan terjadi 160 juta penyakit akibat hubungan pekerjaan baru setiap tahunnya.^[3]

Menurut data hasil penelitian *Safety Training Observation Program for Supervision* oleh *DuPont Company* tentang *Causes of Lost Workday and Restricted Workday Injuries* dalam penelitiannya selama 10 tahun disebutkan bahwa kecelakaan kerja terjadi disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dibagi menjadi 2 yaitu tindakan tidak aman/*unsafe act* dan penyebab lainnya/*Other Causes*. Faktor tindakan tidak aman mencapai 96%, sedangkan faktor penyebab lainnya mencapai 4%. Diketahui bahwa faktor tindakan tidak aman sangat berpengaruh dengan terjadinya kecelakaan kerja. Tindakan tidak aman ini dilakukan oleh pekerja yang memiliki beberapa macam jenis seperti, kepatuhan pemakaian APD, posisi kerja, reaksi pekerja terhadap potensi bahaya lingkungan

kerja, alat dan bahan kerja, dan kepatuhan terhadap SOP kerja.^[4]

Unsafe act di tempat kerja erat hubungannya dengan perilaku pekerja. Aspek utama dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan memperhatikan aspek *behavioral* para pekerja.^[5] Maka diperlukan suatu pendekatan untuk mengurangi atau mencegah kecelakaan kerja terhadap perilaku pekerja, salah satunya yaitu dengan teori model ABC (*Activator-Behavior-Consequence*).

Penggunaan model ABC merupakan cara yang efektif untuk memahami mengapa perilaku bisa terjadi dan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan perilaku yang diharapkan karena dalam model ini terdapat konsekuensi yang digunakan untuk memotivasi agar frekuensi perilaku yang diharapkan dapat meningkat. Model ABC ini juga berguna untuk mendisain intervensi yang dapat meningkatkan perilaku, individu, kelompok, dan organisasi. Dalam hal ini perilaku yang diharapkan frekuensinya meningkat adalah *safe behavior*.^[6]

Model ABC ini dikombinasikan dengan "*The DO IT Process*" dalam penerapan pendekatan perilaku yang dikenal dengan *Behavior Based Safety (BBS)*. BBS merupakan suatu proses yang terdiri dari empat tahap berkelanjutan. Empat tahap ini adalah *Define, Observe, Intervene*, dan *Test*. Pada tahap *Intervene* inilah model perilaku ABC digunakan untuk membantu mendisain intervensi yang dapat meningkatkan *safe behavior* tenaga kerja.^[6] Ketika *safe behavior* tenaga kerja meningkat maka akan meningkatkan keselamatan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas sebesar 12%, menurunkan kecelakaan kerja, dan menyejahterakan pekerja.^[7]

Salah satu perusahaan yang menerapkan *safe behavior* kepada setiap pekerjanya yaitu PT. Indonesia Power UP Semarang. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki potensi bahaya lingkungan kerja yang tinggi. *Zero Accident* yang terakhir dicapai pada tahun 2016 membuktikan bahwa perusahaan memiliki komitmen terhadap keselamatan kerja pekerjanya.

Dalam beberapa proses produksinya, perusahaan bekerja sama dengan mitra kerja/rekanan kerja. Rekanan kerja ini membantu dalam hal yang berkaitan dengan segala proses produksi perusahaan. Namun, sebelum menjadi rekanan kerja diperlukan beberapa pemenuhan persyaratan awal mengenai keselamatan kerja yaitu pengajuan Ijin Kerja (*Work Permit*).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan laporan inspeksi temuan ketidaksesuaian bagian K3L berupa 28 temuan ketidaksesuaian *unsafe behavior* pada pekerja rekanan bagian sipil dalam pengerjaan konstruksi gudang relokasi New Blok 3 PLTGU. *Unsafe behavior* yang dilakukan ini tercatat dalam laporan inspeksi pada akhir bulan Maret 2017 sebanyak 28 temuan ketidaksesuaian yang mengalami peningkatan sebesar 2,5% pada akhir bulan Februari 2017. Salah satu temuan ketidaksesuaian ini berupa kelalaian pekerja rekanan dalam hal penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap dan benar (*helm* kerja, sepatu keselamatan, dan *full body harness*) saat melakukan pekerjaan di tempat kerja. Oleh karena itu, didapatkan rumusan masalah berupa apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan *safe behavior* pada pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power UP Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah pekerja rekanan bagian sipil pembangunan relokasi gudang New Blok 3 PLTGU PT. Indonesia Power UP Semarang dengan menggunakan metode total sampling sejumlah 37 pekerja. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen observasi CBC (*Critical Behavior Checklist*) dan angket. Analisis data CBC menggunakan *safe behavior index*, sedangkan angket menggunakan analisis data univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *rank spearman* (derajat kemaknaan (α) 5%).

HASIL PENELITIAN

Pada instrumen observasi CBC didapatkan sebesar 21,6% *safe behavior* kurang (8 responden), 54,1% *safe behavior* cukup (20 responden), dan 24,3% *safe behavior* baik (9 responden). Sedangkan, pada instrumen angket didapatkan sebesar 32,4 % *safe behavior* kurang (12 responden) dan 67,6% *safe behavior* baik (25 responden). Berikut adalah tabel pengelompokkan *safe behavior* pekerja melalui instrumen angket penelitian.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi *Safe Behavior* Melalui Instrumen Angket.

<i>Safe Behavior</i>	Jumlah	
	Frekuensi	%
Kurang	12	32,4
Baik	25	67,6
Total	37	100

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa terdapat 25 responden (67,6%) memiliki *safe behavior* baik. Adapun *safe behavior* yang dilakukan responden yaitu mengenai melakukan pekerjaan

sesuai dengan wewenang yang diberikan dan penggunaan peralatan kerja yang sesuai.

Disisi lain, terdapat 12 responden (32,4%) memiliki *safe behavior* kurang. Adapun *safe behavior* kurang yang responden adalah keikutsertaan responden terhadap induksi (*safety briefing*) petugas keselamatan saat akan memulai bekerja.

Hasil distribusi frekuensi variabel bebas dalam penelitian ini (tabel 2.) menunjukkan bahwa responden mayoritas memiliki pengetahuan terhadap K3 baik (81,1%), *awareness* terhadap K3 baik (64,9%), persepsi terhadap risiko baik (70,3%), motivasi berperilaku aman baik (73,0%), mendapatkan kebutuhan keselamatan baik (62,2%), dan *positive reinforcement* kurang (51,4%).

Berdasarkan hasil uji *rank spearman* (tabel 2.) diketahui

Tabel 2. Hasil Bivariat menggunakan *rank spearman*

No	Variabel	Kategori	n	%	Safe Behavior				P-value
					Kurang		Baik		
					f	%	f	%	
1.	Pengetahuan Terhadap K3	Kurang	7	18,9	5	71,4	2	28,6	0,014
		Baik	30	81,1	7	23,3	23	76,7	
2.	<i>Awareness</i> Terhadap K3	Kurang	13	35,1	8	61,5	5	38,5	0,004
		Baik	24	64,9	4	16,7	20	83,3	
3.	Persepsi Terhadap Risiko	Kurang	11	29,7	7	63,6	4	36,4	0,007
		Baik	26	70,3	5	19,2	21	80,8	
4.	Motivasi Berperilaku Aman	Kurang	10	27,0	6	60,0	4	40,0	0,029
		Baik	27	73,0	6	22,2	21	77,8	
5.	Kebutuhan Keselamatan	Kurang	14	37,8	4	28,6	10	71,4	0,705
		Baik	23	62,2	8	34,8	15	65,2	
6.	<i>Positive Reinforcement</i>	Kurang	19	51,4	6	31,6	13	68,4	0,912
		Baik	18	48,6	6	33,3	12	66,7	

PEMBAHASAN

A. Pengetahuan Terhadap K3

Hasil hipotesis variabel ini menunjukkan bahwa r sebesar 0,402 (tingkat koefisien korelasi sedang) dengan p -value sebesar 0,014 < 0,05 yang artinya H_a diterima H_o

variabel yang berhubungan dengan *safe behavior* adalah variabel pengetahuan terhadap K3 ($p=0,014$), *awareness* terhadap K3 ($p=0,004$), persepsi terhadap risiko ($p=0,007$), dan motivasi berperilaku aman ($p=0,029$). Sedangkan, variabel yang tidak berhubungan dengan *safe behavior* yaitu kebutuhan keselamatan ($p=0,705$) dan *positive reinforcement* ($p=0,912$).

ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengetahuan terhadap K3 dengan *safe behavior* pada pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power UP Semarang.

Responden mengetahui baik mengenai definisi keselamatan

kerja, definisi kecelakaan kerja, penyebab dominan terjadinya kecelakaan (*unsafe act* dan *unsafe condition*), definisi perilaku aman, peran manajemen sebagai salah satu faktor yang berpengaruh dalam perilaku aman pekerja, dan definisi Alat Pelindung Diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Halimah yang menyatakan bahwa terdapat hubungan bermakna antara pengetahuan dengan perilaku aman.^[8] Sesuai juga dengan penelitian Maulidhasari yang menyatakan bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih konsisten daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan, dan setiap perilaku seseorang ditentukan oleh pengetahuan.^[9]

Hasil penelitian diatas senada dengan pendapat Notoatmodjo, dimana perilaku yang didasari oleh pengetahuan, kesadaran, dan sikap yang positif maka sikap tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*).^[10]

B. Awareness Terhadap K3

Hasil hipotesis variabel ini menunjukkan bahwa r sebesar 0,458 (tingkat koefisien korelasi sedang) dengan *p-value* sebesar 0,004 < 0,05 yang artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *awareness* terhadap K3 dengan *safe behavior* pada pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power UP Semarang.

Responden memiliki *awareness* secara baik bahwa pentingnya perilaku aman pekerja saat bekerja, pekerja tidak merasa terpaksa dalam berperilaku aman, dan kesadaran dalam penggunaan Alat Pelindung Diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Retnani yang menyatakan

bahwa terdapat hubungan bermakna antara kesadaran dengan *safe behavior*.^[11] Selain itu, menurut penelitian Noviandry menyatakan bahwa terdapat hubungan bermakna antara sikap dan perilaku pekerja dalam penggunaan Alat Pelindung Diri.^[12]

Hasil penelitian diatas senada dengan Reason yang mengemukakan bahwa pekerja hendaknya memiliki kesadaran atas keadaan yang berbahaya sehingga risiko terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisasi. Kesadaran terhadap bahaya yang mengancam dapat diwujudkan dengan berperilaku aman (*safe behavior*) seperti menggunakan perlengkapan keselamatan kerja dengan baik dan benar, menaati peraturan dan prosedur yang berlaku, bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya.^[13]

C. Persepsi Terhadap Risiko

Hasil hipotesis variabel ini menunjukkan bahwa r sebesar 0,434 (tingkat koefisien korelasi sedang) dengan *p-value* sebesar 0,007 < 0,05 yang artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap risiko dengan *safe behavior* pada pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power UP Semarang.

Responden memiliki persepsi secara baik mengenai semua risiko di tempat kerja adalah tantangan yang harus selalu dihadapi setiap saat dan tindakan ceroboh menjadi penyebab kecelakaan kerja di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kumala yang menyatakan bahwa terdapat hubungan bermakna antara persepsi terhadap risiko dengan perilaku aman.^[14] Selain itu, menurut hasil penelitian Shiddiq

yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi K3 dengan perilaku tidak aman.^[15]

Semua hasil penelitian diatas memperjelas pernyataan Neal dan Griffin yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat menjadi anteseden/*activator* dari kinerja keselamatan seseorang adalah kesadaran. Kesadaran memiliki keterkaitan yang erat dengan persepsi.^[16]

D. Motivasi Berperilaku Aman

Hasil hipotesis variabel ini menunjukkan bahwa r sebesar 0,358 (tingkat koefisien korelasi sedang) dengan p -value sebesar 0,029 < 0,05 yang artinya H_a diterima H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi berperilaku aman dengan *safe behavior* pada pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power UP Semarang.

Responden memiliki motivasi berperilaku aman baik karena adanya faktor pendorong berperilaku aman (misal: gaji dan kondisi kerja layak dan terpenuhi), apabila diadakan *reward* atau hadiah saat berperilaku aman akan lebih semangat bekerja, pekerja akan selalu bekerja sesuai dengan peraturan pekerjaan, serta akan merasa resah dan takut saat tidak berperilaku aman terhadap peraturan

Hasil penelitian ini sejalan dengan Widyawati yang menyatakan bahwa terdapat hubungan bermakna antara motivasi dengan perilaku aman.^[17] Selain itu, menurut hasil penelitian Karyani juga didapatkan hubungan bermakna antara motivasi dengan perilaku aman dalam bekerja, dimana motivasi tenaga kerja yang tinggi mempunyai peluang tiga kali lebih besar untuk berperilaku aman dibanding dengan

tenaga kerja yang mempunyai motivasi yang rendah.^[18]

Hal ini diperkuat oleh Herzberg bahwa faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah kelompok faktor-faktor motivasional (*satisfiers*). Gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan administrasi tidak menimbulkan kepuasan melainkan menimbulkan ketidakpuasan.^[19]

E. Kebutuhan Keselamatan

Hasil hipotesis variabel ini menunjukkan bahwa r sebesar -0,026 (tingkat koefisien korelasi sangat rendah) dengan p -value sebesar 0,705 < 0,05 yang artinya H_a ditolak H_o diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kebutuhan keselamatan dengan *safe behavior* pada pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power UP Semarang.

Responden mendapatkan kebutuhan keselamatan secara baik mengenai jaminan yang membuat aman saat bekerja, waktu tambahan untuk berperilaku aman, mendapatkan peralatan kerja yang aman, dan lingkungan kerja yang aman seperti perusahaan sudah menerapkan *restricted area*/area kerja terbatas di kawasan kerja perusahaan. Namun, beberapa responden masih kurang mendapatkan kebutuhan keselamatan mengenai untuk mendapatkan rutinitas *safety briefing* saat sebelum memulai pekerjaan setiap hari kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Noviandry yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan bermakna antara ketersediaan Alat Pelindung Diri dengan perilaku pekerja dalam penggunaan Alat

Pelindung Diri.^[12] Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan dengan pendapat Suma'mur yang mengatakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana mendukung tindakan pekerja untuk berperilaku selamat dalam bekerja.^[20]

Meskipun demikian, Sahab mengungkapkan bahwa penggunaan APD merupakan alternatif paling terakhir dalam hirarki pengendalian bahaya. Lebih baik mendahulukan tempat kerja yang aman, daripada pekerjaan yang *safety* karena tempat kerja yang memenuhi standar keselamatan lebih menjamin terselenggaranya perlindungan bagi tenaga kerja.^[21] Namun, menurut penelitian Dupont diungkapkan bahwa 96% kecelakaan adalah hasil kontribusi perilaku kerja yang tidak aman (*unsafe act*).^[4] Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa perilaku manusia merupakan unsur yang memegang peranan penting dalam mengakibatkan suatu kecelakaan.

F. *Positive Reinforcement*

Hasil hipotesis variabel ini menunjukkan bahwa r sebesar -0,019 (tingkat koefisien korelasi sangat rendah) dengan p -value sebesar $0,912 < 0,05$ yang artinya H_a ditolak H_o diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *positive reinforcement* dengan *safe behavior* pada pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power UP Semarang.

Sebagian besar responden masih kurang mendapatkan *positive reinforcement* mengenai pujian saat berperilaku aman oleh petugas keselamatan atau penanggung jawab lapangan, mendapatkan penghargaan sebagai pekerja teladan yang selalu berperilaku

aman dalam bekerja, dan promosi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Retnani yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan bermakna antara *positive reinforcement* dengan *safe behavior*.^[11] Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Geller yang menyatakan bahwa *reward/penghargaan* merupakan penguatan positif (*positive reinforcement*) yang diterima tenaga kerja ketika melakukan perilaku seperti yang diharapkan, sehingga tenaga kerja akan cenderung melakukan perilaku yang diharapkan ketika mengetahui konsekuensi yang akan muncul.^[21] Tidak terdapat hubungan antara *positive reinforcement* dengan *safe behavior* pada penelitian ini mungkin dikarenakan tidak adanya *reward/penghargaan* khusus yang diberikan dari perusahaan apabila tenaga kerja berperilaku aman (*safe behavior*).

KESIMPULAN

1. Sebagian besar pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power UP Semarang memiliki *safe behavior* yang baik sebesar 67,6%.
2. Variabel yang berhubungan dengan *safe behavior* pada pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power UP Semarang (p -value $<0,05$) adalah variabel pengetahuan terhadap K3, *awarerness* terhadap K3, persepsi terhadap risiko, dan motivasi berperilaku aman.
3. Variabel yang tidak berhubungan dengan *safe behavior* pada pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power UP Semarang (p -value $>0,05$) adalah kebutuhan

keselamatan dan *positive reinforcement*.

SARAN

1. Bagi Perusahaan
 - a. PT. Indonesia Power UP Semarang dapat memberikan *reward* dan *punishment* yang jelas kepada rekanan yang selalu mengutamakan *safe behavior* dalam bekerja sesuai dengan *standard operational procedure* (SOP) perusahaan. *Reward* dan *punishment* dapat berupa kepercayaan terhadap rekanan/mitra kerja terkait kontrak kerja selanjutnya.
 - b. Pihak rekanan/mitra kerja pembangunan relokasi gudang New Blok 3 PLTGU dapat mengaktifkan *safety briefing* saat sebelum memulai bekerja secara rutin setiap hari kerja untuk menyampaikan informasi dan edukasi keselamatan di tempat kerja, khususnya mengenai *safe behavior*.
2. Bagi Pekerja
 - a. Meningkatkan *safe behavior* sesuai dengan *standard operational procedure* (SOP) perusahaan saat melakukan pekerjaan di tempat kerja untuk dijadikan kebutuhan dan mencegah kecelakaan kerja.
 - b. Meningkatkan kepedulian antar pekerja dengan saling mengingatkan untuk selalu *safe behavior* di tempat kerja.
 - c. Berpartisipasi aktif dalam mengikuti *safety briefing* saat sebelum memulai bekerja secara rutin setiap hari kerja untuk menyampaikan segala kemungkinan segala risiko saat bekerja.
3. Bagi Peneliti Lain
Melakukan penelitian terhadap faktor lain yang berhubungan dengan *safe behavior* pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Friend, Mark A., and James P. Kohn. 2007. *Fundamental of Occupational Safety and Health*. United State of America: The Scarecrow Press, Inc.
2. Djatmiko, Riswan Dwi. 2016. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish Grup Penerbitan CV. Budi Utama.
3. ILO. 1989. *Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo.
4. DuPont. 1995. *Safety Training Observation Program for Supervision – Unit 1*. Introduction: The STOP System, page 1.11.
5. Suizer, A.B. 1999. *Safety Behavior: Fewer Injuries?* Jakarta: Balai Pustaka.
6. Geller, E. Scott. 2005, *Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management in Behavior Modification*, Vol. 29, No. 3, 539-561. Sage Publication.
7. Cooper, M. D. 2009. *Behavior Safety Interventions: A Review of Process Design Factor*. Safety Management, 36-45.
8. Halimah, Siti. 2010. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Aman Karyawan Di PT. Sim Plant Tambun II Tahun 2010*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
9. Maulidhasari, Dwi Noor. 2011. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Berbahaya (Unsafe Action) Pada Bagian Unit Intake PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan (UBP) Semarang*. Jurnal. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.

10. Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
11. Retnani, N. D. 2013. *Analisis Pengaruh Activator dan Consequence Terhadap Safe Behavior pada Tenaga Kerja di PT. Pupuk Kalimantan Timur*. Jurnal. Surabaya: Universitas Airlangga.
12. Noviandry, Ilham. 2013. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Pekerja Dalam Penggunaan Alat Peindung Diri (APD) Pada Industri Pengelasan Informal Di Kelurahan Gondrong, Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang Tahun 2013*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
13. Reason, J. T. 1997. *Managing The Risk Of Organizational Accident*. England: Ashgate Publishing Ltd.
14. Kumala, C. M. 2016. *Hubungan Antara Persepsi dengan Perilaku Aman Bagian Produksi Terkait Kebijakan K3 di PT. Aventis Pharma*. Skripsi. Semarang: Univeristas Diponegoro.
15. Shiddiq, S., Wahyu, A., Muis, M. 2013. *Hubungan Persepsi Karyawan dengan Perilaku Tidak Aman di Bagian Produksi Unit IV PT. Semen Tonasa Tahun 2013*. Jurnal. Makassar : Universitas Hasanuddin.
16. Griffin, Mark., Neal, Andrew. 2000. *Perception of Safety at Work: Framework from Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation*. Journal of Motivational Health Psychology, Vol. 5, No 3, 347-358.
17. Widyawati, Kamarul. 2015. *Analisis Perilaku Aman para Perawat di Instalasi Rawat Inap pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Kota Semarang*. Jurnal. Semarang: Universitas Diponegoro.
18. Karyani. 2005. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Perilaku Aman (Safe Behavior) Di Schlumberger Indonesia*. Tesis. Depok: Universitas Indonesia.
19. Hezberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. 1993. *The Motivation to Work*. New York: Jhon Wiley & Sons, 1959. Reprint, New Brunswick, New Jersey. Transaction Publisher.
20. Suma'mur. 1996. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Penerbit PT. Gunung Agung.
21. Sahab, Syukri. 1997. *Teknik Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Bina Sumber Daya Manusia.
22. Geller, S.E. 2001. *The Psychology of Safety Handbook*. Boca Raton. Lewis Publisher.