

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN SAFETY BEHAVIOR PADA PEKERJA BAGIAN LINE PRODUKSI DI PT COCA COLA BOTTLING INDONESIA

Angga Silahuddin Novian Ramadhani, Bina Kurniawan, Siswi Jayanti
Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

*Angga Silahuddin Novian Ramadhani, anggasilahud@gmail.com

ABSTRACT

Safe behavior is an act or acts of one or more labors to minimize the possibility of accidents. Based on the Activator-Behavior-Consequence (ABC) model, safe Behavior of labor can be influenced by activators and consequences. This study aims to analyze the relation between knowledge, motivation, implementation of work procedure (activator), positive reinforcement, and punishment (consequence) with implementation of safety behavior on workers in production section at PT Coca Cola Bottling Indonesia. The design was explanatory method with cross sectional approach. The population in this study is worker in line production section which amounted to 47 people. The sample of this study is taken from the total population. The study instrument used is a questionnaire with closed questions. Statistical analysis use rank spearman test. Workers who behaved safely at 76.6%, good knowledge of safety behavior at 63.8%, adhere to work procedure at 53.2%, have high motivation at 51.1%, assume there are supportive positive reinforcement and punishment at 63.8% and 78.7%. Statistical analysis used is spearman rank correlation test. The results showed no relation between motivation ($p = 0.679$) with implementation of safety behavior. There is relation between knowledge ($p = 0.003$), implementation of work procedure ($p = 0.007$), positive reinforcement ($p = 0.030$) and punishment ($p = 0.002$) with implementation of safety behavior. The company should improve supervise role by supervisor to workers in following safety talk, and implementation of work procedure. Provide rewards for workers as a form of appreciation and support in the form of incentives, and improve the role of supervisor by giving acknowledgement in the form of praise to workers who have behaved safely, and supervision of punishment to workers who do not behave safely.

Key Words : Safety Behavior, Workers, Production section

PENDAHULUAN

Dewasa ini aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) telah menjadi isu global yang berpengaruh terhadap perdagangan dan arus barang antar Negara. Isu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi salah satu polemik non tarif dalam sistem perdagangan dunia¹. Yang

menjadi perhatian utama pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kecelakaan kerja dan Penyakit akibat kerja. Menurut Husni, Kecelakaan Kerja adalah Kecelakaan yang terjadi ditempat kerja atau dikenal dengan kecelakaan industri kerja.

International Labour Organization (ILO) tahun 2013, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja.² Teori Suizer, menyatakan bahwa aspek utama dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan memperhatikan aspek *behavioral* para pekerja.¹¹ Pernyataan ini diperkuat oleh pendapat Cooper. Walaupun sulit untuk di kontrol secara tepat, 80% - 95% dari seluruh kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh *unsafe behavior*.¹¹ Pendapat Cooper tersebut didukung oleh hasil riset dari *National Safety Council* (NSC), bahwa penyebab kecelakaan kerja 88% adalah adanya *unsafe behavior*, 10% karena *unsafe condition* dan 2% tidak diketahui penyebabnya.¹² Penelitian lain yang dilakukan oleh DuPont Company menunjukkan bahwa kecelakaan kerja 96% disebabkan oleh *unsafe behavior* dan 4% disebabkan oleh *unsafe condition*.⁹ Berdasarkan hasil riset tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia merupakan unsur yang memegang peranan penting dalam mengakibatkan kecelakaan kerja.⁷ Agar pencapaian *behavioral safety* berhasil, akan lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang berupaya mendorong terjadinya peningkatan *safe behavior*. Upaya ini berujung pada usaha pencegahan terjadinya kecelakaan di tempat kerja.¹⁰

Beberapa pendekatan dilakukan untuk mengurangi atau mencegah terjadinya cedera akibat kecelakaan dan berdasarkan hasil komparasi yang dilakukan oleh Stephen Guastello dalam Geller terhadap beberapa pendekatan untuk mengurangi cedera di tempat kerja menunjukkan bahwa pendekatan terhadap perilaku

mencapai hasil yang paling berhasil untuk mengurangi cedera di tempat kerja yaitu sebesar 59,6% diikuti oleh pendekatan ergonomi sebesar 51,6% dan pendekatan *engineering control* sebesar 29%.

Dalam proses pembentukan dan perubahan perilaku manusia terdapat faktor-faktor yang berpengaruh, diantaranya faktor dari dalam (internal) seperti susunan syaraf pusat, persepsi, motivasi, proses belajar, dan sebagainya. Sedangkan faktor yang berasal dari luar (eksternal) seperti lingkungan fisik/non fisik, iklim, manusia social, dan ekonomi, kebudayaan, dan sebagainya.¹³

Mengingat *safety behavior* adalah suatu bentuk perilaku, maka pendekatan yang dilakukan untuk mengurangi atau mencegah kecelakaan adalah pendekatan perilaku. Berdasarkan model *Activator-Behavior-Consequence* (ABC), perilaku dipengaruhi langsung oleh *Activator*, yaitu suatu kondisi atau rangsangan yang mendahului terjadinya perilaku tertentu. *Behavior* adalah setiap hal yang dapat diukur langsung yang dilakukan tenaga kerja, termasuk berbicara, bertindak, dan melakukan fungsi fisik. *Consequence* adalah hal yang dapat menentukan perilaku tersebut akan terulang kembali. Dengan demikian, orang termotivasi oleh *consequence* yang akan mereka terima atau justru akan mereka hindari setelah melakukan perilaku tertentu.¹⁰

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis, di PT Coca Cola Bottling Indonesia dari data laporan kecelakaan, ditemukan 4 kecelakaan kerja pada tahun 2015, 13 kecelakaan kerja pada tahun 2016, serta 2 kecelakaan kerja hingga maret tahun 2017. Salah

satu kecelakaan di area kerja terjadi akibat pekerja yang bekerja tidak sesuai *standar operational procedure*, dan belum memakai APD lengkap sesuai dengan ketentuan. Hampir semua kecelakaan terjadi akibat *unsafe action* yang dilakukan oleh pekerja.

Berdasarkan laporan *safety manager* telah di terapkan kebijakan terkait *Behavior Based safety* di PT. Coca cocal Bottling Indonesia. Ini di buktikan dengan adanya komitmen perusahaan dalam membuat 10 *OHS Golden Rule* untuk diterapkan dalam setiap pekerjaan di perusahaan. Selain itu setiap pekerjaan juga sudah memiliki peraturan dan prosedur kerja, serta diadakan pelatihan bagi pekerja terkait *Behavior Based Safety* pada program *Awareness Karyawan*.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research*, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan rancangan penelitian *cross sectional*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia yang berjumlah 47 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi.

Data dikumpulkan menggunakan angket yang diberikan kepada pekerja dan melakukan menggunakan lembar observasi untuk membuat data penelitian lebih akurat kemudian data dianalisis dengan SPSS. Analisis data yang digunakan yaitu berupa analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *Rank Spearman*.

HASIL

A. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi frekuensi tingkat pengetahuan pekerja bagian line produksi tentang *safety behavior* di PT Coca Cola Bottling Indonesia Tahun 2017

Pengetahua n	Frekuen si	Presentas e
Tinggi	30	63.8
Rendah	17	36.2
Total	47	100

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa pada pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia lebih banyak pekerja yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi tentang *safety behavior* sebanyak 30 pekerja dengan persentase 63.8 %.

Tabel 2 Distribusi frekuensi penerapan prosedur kerja pada pekerja bagian line produksi tentang *safety behavior* di PT Coca Cola Bottling Indonesia Tahun 2017

Penerapan Prosedur Kerja	Frekuensi	Presentase
Patuh	25	53.2
Tidak Patuh	22	46.8
Total	47	100

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa pada pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia lebih banyak pekerja yang menerapkan prosedur kerja secara patuh sebanyak 25 pekerja dengan persentase 53.2 %.

Tabel 3. Distribusi frekuensi motivasi kerja pada pekerja bagian line produksi tentang *safety behavior* di PT Coca Cola Bottling Indonesia Tahun 2017

Motivasi	Frekuensi	Presentase
Tinggi	24	51.1
Rendah	23	48.9
Total	47	100

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa pada pekerja

bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia lebih banyak pekerja yang memiliki motivasi yang tinggi yaitu sebanyak 24 pekerja dengan persentase 51.1 %.

Tabel 4. Distribusi frekuensi *positive reinforcement* pada pekerja bagian line produksi tentang *safety behavior* di PT Coca Cola Bottling Indonesia Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa pada pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia sebagian besar pekerja mendapatkan *positive reinforcement* yang mendukung yaitu sebanyak 30 pekerja dengan persentase 63.8 %.

Tabel 5. Distribusi frekuensi punishment pada pekerja bagian line produksi tentang *safety behavior* di PT Coca Cola Bottling Indonesia Tahun 2017

<i>Punishment</i>	Frekuensi	Presentase
Mendukung	37	78.7
Tidak Mendukung	10	21.3
Total	47	100

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa pada pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia sebagian besar pekerja beranggapan adanya *punishment* yang mendukung yaitu sebanyak 37 pekerja dengan persentase 78.7 %.

Tabel 6. Distribusi frekuensi penerapan *safety behavior* pada pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia Tahun 2017

<i>Safety Behavior</i>	Frekuensi	Presentase
Aman	36	76.6
Tidak Aman	11	23.4
Total	47	100

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa pada pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia sebagian besar pekerja memiliki perilaku aman atau *safe behavior* yaitu sebanyak 36 pekerja dengan persentase 76.6 %.

B. Analisis Bivariat

Tabel 7. Tabulasi silang tingkat

<i>Positive Reinforcement</i>	Frekuensi	Presentase
Mendukung	30	63.8
Tidak Mendukung	17	36.2
Total	47	100

pengetahuan dengan penerapan *safety behavior* pada pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia Tahun 2017

Tingkat Pengetahuan	<i>Safety Behavior</i>				Jumlah	
	Tidak Aman		Aman		f	%
	f	%	f	%	f	%
Rendah	8	47.8	9	52.2	17	35.3
Tinggi	3	15.0	27	90.0	30	63.7

$\alpha=0.05$

$p=0.003$

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa sebagian besar pekerja dengan tingkat pengetahuan baik menerapkan *safety behavior* (90%). Hasil uji statistic menggunakan rank spearman diperoleh p-value 0.003 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena $p < 0,05$. Sehingga ada hubungan antara tingkat pengetahuan dengan penerapan *safety behavior* di tempat kerja.

Tabel 8. Tabulasi silang penerapan prosedur kerja dengan penerapan *safety behavior* pada pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia Tahun 2017

Penerapan Prosedur Kerja	Safety Behavior				Jumlah	
	Tidak aman		Aman			
	f	%	f	%	f	%
Tidak Patuh	9	40.9	13	59.1	22	10
Patuh	2	8	23	92	25	10

$\alpha=0.05$ $p=0.007$

Berdasarkan tabel 8. diketahui bahwa sebagian besar pekerja yang patuh menerapkan prosedur kerja juga menerapkan *safety behavior* (84%). Hasil uji statistic menggunakan rank spearman diperoleh p-value 0.007 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena $p < 0,05$. Sehingga ada hubungan antara penerapan prosedur kerja dengan penerapan *safety behavior* di tempat kerja.

Tabel 9. Tabulasi silang motivasi kerja dengan penerapan *safety behavior* pada pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia Tahun 2017

Motivasi	Safety Behavior				Jumlah	
	Tidak aman		Aman			
	f	%	f	%	f	%
Rendah	6	26.1	17	73.9	23	100
Tinggi	5	20.8	19	79.2	24	100

$\alpha=0.05$ $p=0.679$

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa sebagian besar pekerja yang memiliki motivasi tinggi juga menerapkan *safety behavior* (79.2%). Hasil uji statistic menggunakan rank spearman diperoleh p-value 0.679 hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak karena $p > 0,05$. Sehingga tidak ada hubungan antara Motivasi kerja dengan penerapan *safety behavior* di tempat kerja.

Tabel 10. Tabulasi silang *positive reinforcement* dengan penerapan *safety behavior* pada pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia Tahun 2017

Positive Reinfor cement	Safety Behavior				Jumlah	
	Tidak aman		Aman			
	f	%	f	%	f	%
Tidak mendung	7	41.	10	58.	17	10
Mendung	4	23.	26	76.	30	10

$\alpha=0.05$ $p=0.030$

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa sebagian besar pekerja yang beranggapan adanya *positive reinforcement* mendukung juga menerapkan *safety behavior* (76.6%). Hasil uji statistik menggunakan rank spearman diperoleh p-value 0.030 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena $p < 0,05$. Sehingga ada hubungan antara penerapan *positive reinforcement* dengan penerapan *safety behavior* di tempat kerja.

Tabel 11. Tabulasi silang *positive reinforcement* dengan penerapan *safety behavior* pada pekerja bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia Tahun 2017

Punishment	Safety Behavior				Jumlah	
	Tidak aman		Aman			
	f	%	f	%	f	%
Tidak mendung	6	60	4	40	10	10
Mendung	5	13.	32	86.	37	10

$\alpha=0.05$ $p=0.002$

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa sebagian besar pekerja yang beranggapan adanya *punishment*

mendukung juga menerapkan *safety behavior* (86.5%). Hasil uji statistik menggunakan Chi-Square test diperoleh p-value 0.002 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena $p < 0,05$. Sehingga ada hubungan antara *punishment* dengan penerapan *safety behavior* di tempat kerja.

PEMBAHASAN

Perilaku keselamatan adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan (*safety*) ditempat kerja. Perilaku keselamatan lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian pada pengetahuan dan penerapan *safety behavior* dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dan penerapan *safety behavior*.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Irlianti, dkk, yang menyebutkan adanya hubungan antara pengetahuan dan sikap tenaga kerja berhubungan dengan terjadinya perilaku aman dan kecelakaan kerja di tempat kerja.⁸

Pengetahuan terhadap perilaku aman merupakan antecedent atau pemicu internal dalam perubahan perilaku. Pemicu internal yaitu hal yang dapat memicu seseorang untuk berperilaku yang berasal dari dalam diri orang tersebut. Pengetahuan merupakan hal utama yang dibutuhkan untuk mengadopsi suatu perilaku karena untuk mengadopsi suatu perilaku seseorang harus mengetahui perilaku tersebut terlebih dahulu.⁸

Dari pengetahuan yang tinggi pekerja paham tujuan dari dilaksanakannya kebijakan k3, pekerja juga paham ketika

berperilaku aman, maka itu dapat mengurangi angka kecelakaan dan membuat produktivitas makin baik.

Prosedur kerja adalah suatu perangkat instruksi atau langkah-langkah kegiatan yang dibakukan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Prosedur merupakan tatacara atau tahapan yang harus dilalui dalam suatu proses kerja tertentu, yang dapat diterima oleh seorang yang berwenang atau bertanggung jawab untuk mempertahankan tingkat penampilan atau kondisi tertentu sehingga suatu kegiatan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.⁹

Berdasarkan hasil penelitian pada penerapan prosedur kerja terhadap penerapan *safety behavior* dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara penerapan prosedur kerja terhadap penerapan *safety behavior*.

Hal ini sejalan dengan penelitian Siti Nur Aisah, yang menyatakan bahwa p value 0,017 berada dibawah nilai α 0,05 ($p < p$ value) berarti H_0 ditolak dan terdapat hubungan yang signifikan antara kepatuhan instruksi kerja dengan perilaku aman pada karyawan bagian mekanik PT. Indo Acidatama Tbk, Kemiri.

Prosedur kerja yang dibuat oleh PT Coca Cola Bottling Indonesia adalah faktor activator atau hal yang dilakukan untuk membentuk perilaku aman sebelum perilaku aman tersebut dilakukan. Ketika pekerja menerapkan prosedur kerja dengan baik maka hal tersebut dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan membentuk perilaku aman pada pekerja.

Motivasi secara umum mengacu pada adanya kekuatan dorongan yang menggerakkan kita untuk berperilaku tertentu. Motivasi adalah suatu proses dimana

kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu.⁹

Berdasarkan hasil penelitian pada motivasi kerja terhadap penerapan *safety behavior* dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja terhadap penerapan *safety behavior*.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ayu Septiana, dkk, yang menyebutkan bahwa tidak didapatkan hubungan yang bermakna antara motivasi dengan unsafe action. Hal tersebut dapat terjadi karena jika kita pandang berdasarkan pengertiannya bahwa motivasi merupakan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual seperti kebutuhan akan fisiologi, kebutuhan untuk mendapatkan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.⁷

Berdasarkan hasil penelitian pada *positive reinforcement* dan penerapan *safety behavior* dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara *positive reinforcement* dan penerapan *safety behavior*. Hal ini sejalan dengan teori Geller dalam Halimah yang menyatakan bahwa pemberian pujian merupakan dorongan yang positif sebagai bentuk penghargaan atas perilaku aman yang telah dilakukan oleh pekerja dengan tujuan untuk mengembangkan, mendukung, dan menjaga perilaku yang diharapkan.⁴

Adanya *positive reinforcement* yang diberikan kepada pekerja dapat mendukung dan menjadi pendorong untuk melakukan perilaku aman dalam bekerja. Salah satu contohnya

adalah supervisor dan pimpinan perusahaan memberikan pujian dan penghargaan atau reward kepada pekerja yang berperilaku aman, bahkan pemberian kenaikan pangkat dapat memberi semangat pekerja konstruksi untuk mau dan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Perilaku baru atau perubahan perilaku menjadi yang lebih baik dan aman yang dilakukan oleh pekerja konstruksi juga dapat didasari dengan adanya faktor sebagai consequence, yaitu berupa *positive reinforcement* yang sudah pernah didapatkan sebelumnya.³ Menurut Birds dan Germain, semua anggota yang terlibat dalam organisasi harus mampu memberikan pengawasan terhadap jalannya operasi perusahaan, bila fungsi pengawasan ini tidak dilaksanakan maka akan timbul penyebab dasar dari suatu insiden yang dapat mengganggu kegiatan perusahaan. Makadari itu, peran rekan kerja juga berfungsi sebagai dorongan positif dalam pembentukan perilaku aman. Seringkali pekerja berperilaku tidak aman karena melihat rekannya yang tidak berperilaku aman.⁴

Maka dari itu peran rekan kerja dan atasan sangat penting untuk membentuk perilaku aman, karena faktor pendorong positif dapat mengubah perilaku pekerja secara sadar, dan perilaku yang didasari kesadaran dapat bertahan lebih lama.

Berdasarkan hasil penelitian pada *punishment* dan penerapan *safety behavior* dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara *punishment* dan penerapan *safety behavior*. Pemberian hukuman kepada pekerja yang melanggar peraturan dan berperilaku tidak aman dapat menjadi sesuatu yang ditakuti dan

dihindari, misalnya ketika berperilaku tidak aman mendapatkan teguran dari pimpinan perusahaan, sanksi administratif, bahkan pemotongan insentif akibat dari pelanggaran yang dilakukan.

Menurut penelitian Hendrabuwana pada tahun 2007 yang dilakukan pada pekerja Departemen Cor PT Pindad Persero Bandung, variabel yang berhubungan dengan perilaku bekerja selamat adalah peraturan.⁵ Penelitian sejenis dilakukan oleh Annishia, menunjukkan bahwa adanya reward untuk perilaku aman dan punishment untuk perilaku tidak aman memotivasi perilaku kerja pekerja konstruksi PT. PP proyek pembangunan Tiffany apartemen pada tahun 2011.⁶

Punishment tidak hanya digunakan semata-mata untuk memberikan sanksi kepada pekerja yang melanggar dengan berperilaku tidak aman, tapi juga sebagai kontrol dari manajemen untuk membentuk perilaku aman. Jadi sebaiknya ketika ada pekerja yang berperilaku tidak aman, selain diberikan hukuman juga diberikan pemahaman bahwa perilaku yang dilakukan akan merugikan pekerja dan perusahaan. Maka pembentukan perilaku dapat bertahan lebih lama karena pekerja tidak hanya diberikan *punishment* saja, namun diedukasi agar sadar untuk berperilaku aman.

KESIMPULAN

1. Pekerja pada bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia Lebih banyak pekerja yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi tentang penerapan *safety behavior* sebesar 63.8%, patuh terhadap penerapan prosedur kerja sebesar 53.2%, memiliki motivasi kerja tinggi sebesar

51.1%, beranggapan adanya *positive reinforcement* yang mendukung sebesar 63.8%, beranggapan adanya *punishment* yang mendukung sebesar 78.7%, menerapkan *safety behavior* yang aman sebesar 76.6%.

2. Ada hubungan antara pengetahuan, penerapan prosedur kerja, *positive reinforcement*, *punishment* terhadap penerapan *safety behavior* pada pekerja pada bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia
3. Tidak ada hubungan antara motivasi terhadap penerapan *safety behavior* pada pekerja pada bagian line produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ramli, S., 2010. *Pedoman Praktis Manajemen Resiko dalam Perspektif K3 OHS Risk Management*. Jakarta: Dian Rakyat.
2. Kemenkes RI. 2014. *Satu Orang Pekerja di Dunia Meninggal Setiap 15 Detik Karena Kecelakaan Kerja*. Diakses: 8 Mei 2017. <http://www.depkes.go.id/article/print/201411030005/1-orang-pekerja-didunia-meninggal-setiap-15-detik-karena-kecelakaan-kerja.html>
3. Anggiyostiana F Sirait, dan Paskarini I. 2016. *Analisis Perilaku Aman Pada Pekerja Konstruksi dengan Pendekatan Behavior-Based Safety (Studi Di Workshop Pt. X Jawa Barat dalam The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. Surabaya: Universitas Airlangga
4. Halimah S. 2010. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Aman Karyawan di PT. SIM*

- Plant Tambun II Tahun 2010*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
5. La ode H. 2007. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Bekerja Selamat Bagi Pekerja Di Departemen Cor PT Pindad Persero Bandung Tahun 2007*. Skripsi. Depok: FKM UI
 6. Annishia, Fristi B. 2011. *Analisis Perilaku Tidak Aman Pekerja Konstruksi PT. PP (Persero) Di Proyek Pembangunan Tiffany Apartemen Jakarta Selatan Tahun 2011*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
 7. Septiana Dwi Ayu, Mulyono. 2014. *Faktor Yang Mempengaruhi Unsafe Action Pada Pekerjadi Bagian Pengantongan Urea dalam The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Environment*. Surabaya: Universitas Airlangga
 8. Irlianti A,dkk. 2014. *Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja Menggunakan Model Perilaku ABC (Antecedent Behavior Consequence) dalam The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. Surabaya: The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health Universitas Airlangga
 9. Demak Denisa L K. 2014. *Analisis Penyebab Perilaku Aman Bekerja pada Perawat di RS Islam Asshobirin Tangerang Selatan tahun 2013*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
 10. Geller, E. S. 2001. *The Psychology of Safety Handbook*. Lewish Publisher. Boca Raton.
 11. Suizer, A,B. 1999. *Safety Behavior: Fewer Injuries?*. Jakarta: Balai Pustaka
 12. National Safety Council. 2011. *Injury Facts, 2011 Edition*. Itasca, IL: Author
 13. Notoadmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta