Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 1. Page 43-56
https://doi.org/10.52103/jmch.v4i1.1191
OPEN ACCESS
E-ISSN 2774-4590

JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)

Penerbit: Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muslim Indonesia
Journal Homepage:
https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch

Original Article

Analisis Perilaku Aman Pada Perawat Menggunakan Model Perilaku ABC *(Antecedent, Behavior, Consequence)* Di Rumah Sakit Umum Daerah La Temmamala Kabupaten Soppeng

Novitha Sunanryani, *Suharni, Alfina Baharuddin

Magister Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

**Email corresponding author: suharni.andifachrin@gmail.com*

ABSTRAK
Latar Belakang: Perilaku aman dipengaruhi langsung oleh activator, yaitu kondisi atau ransangan 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 dapat bertindak sebagai activator baru atau activator kedua yang dapat memicu munculnya perilaku baru atau perilaku lain. Penelitan ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan perilaku aman perawat menggunakan metode ABC.
Matode: Penelitian ini menggunakan metode survey analitik. Desain penelitian ini merupakan cross sectiona. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Penelitian ini diolah menggunakan program komputerisasi SPSS. Dengan analisis data yang digunakan adalah analisis univariat, bivariat, dan multivariat.
Hasil: Penelitian yang diperoleh adalah tidak ada hubungan pengetahuan dengan nilai signifikansi 1.000, ada hubungan kebutuhan keselamatan dengan nilai signifikansi 0,004, ada hubungan kesadaran dengan nilai signifikansi 0,001, ada hubunan peran manajemen dengan nilai signifikansi 0,001, ada hubungan peraturan perusahaan dengan nilai signifikansi 0,012, ada hubungan penghargaan dengan nilai signifikansi 0,001, tidak ada hubungan sanksi dengan nilai signifikansi 0.675.
Kesimpulan: Ada pengaruh antara kebutuhan keselamatan, kesadaran, peran manajemen, peraturan perusahaan, penghargaan dan tidak daa hubungan antara pengetahuan dan sanksi dengan perilaku aman.

Kata Kunci: *Perilaku Aman; Perawat;*

ABSTRACT
Background: Safe behavior is directly influenced by activators, namely conditions or stimuli that precede the occurrence of certain behaviors. Behavior is anything that can be directly measured by the workforce, including speaking, acting, and performing physical functions. Consequences can act as a new activator or a second activator that can trigger the emergence of new behaviors or other behaviors. This study aims to determine the factors associated with the safe behavior of nurses using the ABC method.
Method: This study uses an analytical survey method. The design of this study is a cross-section. The sample in this study were 55 people. This research was processed using the SPSS computerized program. The data analysis used is univariate, bivariate, and multivariate analysis.
Results: The research obtained is that there is no relationship between knowledge and a significance value of 1,000, there is a relationship between safety needs with a significance value of 0.004, there is a relationship between awareness and a significance value of 0.001, there is a relationship between management roles with a significance value of 0.001, there is a relationship between company regulations with a significance value of 0.012, there is a relationship of reward with a significance value of 0.001, there is no relationship of sanctions with a significance value of 0.675.
Conclusions: There is an influence between safety needs, awareness, management roles, company regulations, and rewards and there is no relationship between knowledge and sanctions with safe behavior.

Keywords: *Safe Behavior; Nurse;*

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023. Vol. 4, No. 1. Page 43-56
https://doi.org/10.52103/jmch.v4i1.1191
E-ISSN 2774-4590

LATAR BELAKANG

Secara ekonomi, moral, dan hukum, keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi isu penting. Setiap tempat kerja mempunyai potensi kecelakaan kerja bagi setiap anggota pekerjanya, banyak hal yang dapat menyebabkan kecelakaan di lingkungan kerja. Faktor utama penyebab kecelakaan kerja adalah perilaku dan kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan *International Labour Organization* (ILO), setiap hari orang meninggal akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja lebih dari 2,78 juta per tahun. Selain itu, terdapat sekitar 374 juta kecelakaan kerja yang tidak mengakibatkan kematian atau *non-fatality*, yang kebanyakan ketidakhadiran tenaga kerja dalam bekerja (ILO,2017).

Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa angka kecelakaan kerja di tahun 2016 mengalami penurunan dibanding tahun 2015. Namun angka pekerja yang meninggal tersebut meningkat menjadi 349,4% pada periode yang sama. Menurut Pelaksana Tugas Direktur Jendral Pembina dan Pengawasan Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, dari data BPJS Ketenagakerjaan menggambarkan penurunan kecelakan kerja dari 110.285 kasus pada tahun 2015 menjadi 101.367 di tahun 2016. Ini berarti penurunan angka kecelakan kerjasebesar 8%. Namun, jumlah pekerja yang meninggal akibat kecelakan kerja meningkat tajam dari tahun 2015 ke tahun 2016. Pada tahun 2015, jumlah pekerja yang meninggal sebesar 530orang. Sedangkan pada tahun 2016 sebesar 2.382 orang atau naik sebesar 349,4% (Robere and Assocates, 2017).

Teori Suizer (1999) menyatakan bahwa aspek utama dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yaitu dengan memperhatikan aspek *behavioral* para tenaga kerja. Pernyataan ini diperkuat oleh pendapat *Cooper* bahwa walaupun sulit untuk dikontrol secara cepat, 80-95% dari seluruh kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh *unsafe behavior*. Hal ini didukung oleh riset yang dilakukan *National Safety Council* (NSC) pada tahun 2011 yang menghasilkan fakta penyebab kecelakaan kerja 88% adalah adanya *unsafe behavior*, 10% karena *unsafe condition* dan 2% tidak diketahui penyababnya. Berdasarkan hasil riset tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia merupakan unsuryang memegang peranan penting dalam mengakibatkan kecelakaan kerja. Untuk membantu mengubah perilaku tidak aman tenaga kerja menjadi perilaku aman guna mencegah terjadinya kecelakaankerja salah satunya adalah dengan menggunakan pendekatan Model ABC (*Activator-Behavior-Consequence*). Perilaku dipengaruhi langsung oleh *activator*, yaitu kondisi atau ransangan 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* dapat bertindak sebagai *activator* baru atau *activator* kedua yang dapat memicu munculnya perilaku baru atau perilaku lain. Perilaku aman dapat dilihat dari perilaku tenaga kerja ketika melakukan pekerjaannya di tempat kerja.

Mengingat *safe 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 kondisi yang mendahului terjadinya perilaku dan konsekuensi menentukan apakah perilaku tersebutakan muncul kembali (Bintang, 2018). Di Indonesia, perlindungan tenaga kerja tertuang dalam Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1970 tentang keelamatan kerja, bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan mengkatkan produksi serta produktivitas nasional. Rumah sakit merupakan insititusi pelayanan kesehatan yangmenyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara lengkap. Berbagai unit pelayanan yang tersedia di rumah sakit antara lain unit gawat darurat, rawat jalan (poli umum dan poli spesialis), rawat inap (ICU, rawatan umum, rawatan isolasi), penunjang (teknik, farmasi, hemodialisa,

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

fisioterapi, laboratoriumdan radiologi). Rumah sakit selain sebagai tempat pelayanan kesehatan bagi pasien juga memiliki risiko keselamatan dan kesehatan bagi tenaga kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng merupakan satu-satunya rumah sakit yang ada di Kabupaten Soppeng, sehingga banyak orang yang datang berobat di rumah sakit ini. Oleh karena itu, Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng dituntut untuk meningkatkan kualitas layanannya agar pasien mendapatkan pelayanan yang diharapkan dan pelayanan maksimal. Observasi yang dilakukan sebelumnya pada beberapa tenaga kerja yang berada di Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng untuk melihat secraa langsung perilaku aman tenaga kerja di rumah sakit tersebut. Hasil yangdidapatkan adalah masih ditemukan adanya tenaga kerja yang berperilaku kurang aman misalnya dalam penggunaan APD (Alat Pelndung Diri). Perilaku kurang aman tersebut dikarenakan tenaga kerja masih memilki tingkat kesadaran yang kurang baik akan bahaya yang timbul akibat perilakunya tersebut. Berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa manajemen telah memberitahukan tenaga kerja untuk berperilaku aman meskipun tidak secara berkala pada saat *safety breafing* dilakukan. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujaun menganalisis Safe Behavior Pada Tenaga Kerja Menggunakan Model Perilaku ABC *(Antecedent, Behavior, Consequence)* Di Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng".

METODE

Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode survey analitik. Desain penelitian ini merupakan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dari Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng. Sampel berjumlah 55 perawat yang digunakan diperoleh dengan metode *purposive Sampling* dengan menggunakan beberapa kriteria inklusi dan ekslusi.Kriteria Inklusi; responden adalah tenaga kerja pada bagian unit rawat inap Rumah Sakit Umum Latemmamala Kabupaten Soppeng; responden berada di Rumah Sakit Umum Latemmamala Kabupaten Soppeng selama penelitian berlangsung, menyatakan tidak keberatan untuk diikut sertakan dalam penelitian ini. Kriteria Ekslusi; responden bukan bagian dari unit rawat inap Rumah Sakit Umum Latemmamala Kabupaten Soppeng, tidak berada di Rumah Sakit Umum Latemmamala Kabupaten Soppeng selama penelitian berlangsung; tidak bersedia menjadi responden.

Variabel Penelitian

Pengetahuan merupakan informasi yang diketahui oleh tenaga kerja tentang perbuatan tidak aman, penyabab terjadinya bahaya, pengertian kesehatan kerja, penggunaan APD, dan penanggulangan kecelakaan K3 di tempat kerja. Baik = jika responden mendapat skor nilai ≥50% dari total skor. Kurang = jika responden mendapat skor nilai ≤50% dari total skor.

Kebutuhan Keselamatan ialah segala sesuatu yang dibutuhkan tenaga kerja agar terlindungi dari bahaya kecelakaan kerja seperti kebutuhan alat pelindung diri lengkap yang sesuai dengan pekerjaannya, lingkungan kerja yang nyaman sehingga merasa aman ketika berada di tempat kerja serta waktu kerja dan istirahat yang cukup. Terpenuhi = jika responden mendapat skor nilai ≥60% dari total skor; Tidak terpenuhi = jika responden mendapat skor nilai ≤60% dari total skor.

Kesadaran ialah kondisi dimana tenaga kerja dapat mengerti dengan jelas bagaimana berperilaku aman ketika melakukan pekerjaan dan berkeinginan untuk berperilaku aman tanpa adanya paksaan seperti mematuhi peraturan yang diberikan atasan. Baik = jika responden mendapat skor nilai ≥66,7% dari total skor. Kurang = jika responden mendapat skor nilai ≤66,7% dari total skor.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Peran manajemen adalah peranan manajemen dalam menyediakan infrastruktur berupa sistem manajemen pada perusahaan. Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, tim program dalam setiap kegiatan rutin K3 seperti inspeksi kepatuhan pemakaian alat pelindung diri, tim dalam pemenuhan sarana komunikasi seperti melakukan *safety talk* setap hari dan *safety meeting* setiap bulan dengan tema yang berbeda-beda, serta tim untuk pemenuhan sumber daya finansial seperti mengontrol alat pelindung diri yang rusak dan menggantinya tepat waktu yang dimana merupakan suatu upaya dalam meningkatkan perilaku aman pada pekerja. Peraturan perusahaan tentang K3 ialah dokumen tertulis yang berisi mengenai cara bekerja yang baik dan benar serta dapat menjadi sebuah pedoman dalam bekerja secara aman dan benar dengan tujuan terciptanya perilaku yang diharapkan seperti dalam setiap melakukan pekerjaan selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mematuhi aturan kerja dan kebijakan yang ada, dan tidak membuat lingkungan kerja menjadi tercemar. Sanksi ialah suatu bentuk konsekuensi yang diterima atau diberikan pada tenaga kerja karena berperilaku tidak aman pada saat melakukan pekerjaannya. Sanksi yang dapat diterima atau diberikan dalam bentuk sanksi administrasi, pemotongan insentif, maupun sanksi-sanksi yang berlaku. Perilaku aman adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan. Perilaku aman yang dimaksud adalah mengikuti prosedur kerja, melakukan pekerjaan sesuai wewenang yang diberikan, menggunakan APD yang lengkap pada saat memeriksa pasien. Baik = jika responden mendapat skor nilai ≥66,7% dari total skor. Kurang = jika responden mendapat skor nilai ≤66,7% dari total skor.

Analisis Data

Analisis univariate, bivariate dan multivariate di lakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden dan Frekensi Variabel Penelitian

Variabel		*n*	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	7	87
	Perempuan	48	13
Unit Kerja	NICU	23	42
	Rawat Inap	32	58
Pengetahuan	Kurang Baik	5	9.09
	Baik	50	90.91
Kebutuhan Keselamatan	Tidak terpenuhi	2	3.64
	Terpenuhi	53	96.36
Kesadaran	Kurang Baik	5	9.09
	Baik	50	90.91
Peran Manajemen	Kurang Baik	5	9.09
	Baik	50	90.91
Peraturan Perusahaan	Tidak Taat aturan	4	7.27
	Taat aturan	51	92.73
Penghargaan	Tidak Pernah mendapat Penghargaan	15	27.27%
	Pernah mendapat Penghargaan	40	72.73%
Sanksi	Tidak Pernah mendapat Sanksi	15	27.27%
	Pernah mendapat Sanksi	40	72.73%

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Perilaku Aman	Baik	2	3.64
	Kurang Baik	53	96.36

Tabel 2. Hubungan Pengetahuan, Kebutuhan Keselamatan, Kesadaran, Peran Manajemen, Peraturan Perusahaan, Penghargaan dan Sanksi

Variabel		Perilaku aman				Total		*p-Value*
		Tidak Aman		Aman				
		n	%	n	%	n	%	
Pengetahuan	Kurang	0	0	5	100	5	100	
	Baik	4	8	46	92	50	100	1
	Total	4	7.3	51	92.7	55	100	
Kebutuhan Keselamatan	Tidak Terpenuhi	2	100	0	0	2	100	0.004
	Terpenuhi	2	3.8	51	96.2	53	100	
	Total	4	7.3	51	92.7	55	100	
Kesadaran	Kurang	3	60	2	40	5	100	
	Baik	1	2	49	98	50	100	0.0001
	Total	4	7.3	51	92.7	55	100	
Peran Manajemen	Tidak Ada Peran	3	75	1	25	4	100	
	Ada Peran	1	2	50	98	51	100	0.001
	Total	4	7.3	51	92.7	55	100	
Peraturan Perusahaan	Tidak taat aturan	2	66.7	1	33.3	3	100	0.012
	Taat Aturan	2	3.8	50	96.2	52	100	
	Total	4	7.3	51	92.7	55	100	
Penghargaan	Pernah dapat penghargaan	1	5	19	95	20	100	1
	Tidak pernah mendapat penghargaan	3	8.6	32	91.4	35	100	
	Total	4	7.3	51	92.7	55	100	
Sanksi	Pernah mendapat sanksi	3	60	2	40	5	100	0.675
	Tidak pernah mendapat sanksi	1	2	49	98	50	100	
	Total	4	7.3	51	92.7	55	100	

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di bawah, diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai signifikansi pengaruh pengetahuan terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,788 dengan t statistik sebesar 0,271 dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,034. Oleh karena nilai signifikansi > 0,05, t statistik < t tabel dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja. Perawat dengan tingkat pengetahuan tinggi tidak selalu melakukan eprilaku aman saat bekerja.

Nilai signifikansi pengaruh kesadaran terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,01 dengan t statistik sebesar 2,672 dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,427. Oleh karena nilai signifikansi < 0,05, t statistik > t tabel (2,442) dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa Kesadaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kesadaran perawat melakukan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

perilaku aman maka semakin tinggi perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, begitu sebaliknya.

No	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T Hitung	P Value (Sig.)	Kesimpulan
1	Konstanta	-4.456	-1.912	0.062	
2	Pengetahuan	0.034	0.271	0.788	Tidak berpengaruh
3	Kesadaran	0.427	2.672	0.010	Berpengaruh
4	Kebutuhan Keselamatan	0.132	2.154	0.036	Berpengaruh
5	Peran Manajemen	0.37	2.217	0.031	Berpengaruh
6	Peraturan Pelaksanaan K3	0.407	2.052	0.046	Berpengaruh
7	Penghargaan	0.522	2.533	0.015	Berpengaruh
8	Sanksi	-0.53	-1.311	0.196	Tidak berpengaruh

Tabel 3. Analisis Multivariat

Nilai signifikansi pengaruh kebutuhan keselamatan terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,036 dengan t statistik sebesar 2,154 dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,132. Oleh karena nilai signifikansi < 0,05, t statistik < t tabel (2,442) dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa kebutuhan keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja , hal ini berarti bahwa semakin tinggi kebutuhan perawat akan keselamatan maka semakin tinggi perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, begitu sebaliknya.

Nilai signifikansi pengaruh peran manajemen terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,031 dengan t statistik sebesar 2,217 dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,37. Oleh karena nilai signifikansi < 0,05, t statistik < t tabel (2,442) dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa peran manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, hal ini berarti bahwa semakin tinggi peran manajemen dalam mendukung perawat melakukan perilaku aman maka semakin tinggi perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, begitu sebaliknya.

Nilai signifikansi pengaruh peraturan pelaksanaan K3 terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,046 dengan t statistik sebesar 2,052 dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,407. oleh karena nilai signifikansi < 0,05, t statistik < t tabel (2,442) dan koefisien regresi bertanda positif maka ho ditolak dan disimpulkan bahwa peraturan pelaksanaan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja , hal ini berarti bahwa semakin tinggi peraturan pelaksanaan K3 maka semakin tinggi perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja , begitu sebaliknya.

Nilai signifikansi pengaruh penghargaan terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,015 dengan t statistik sebesar 2,533 dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,522. oleh karena nilai signifikansi < 0,05, t statistik > t tabel (2,442) dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho ditolak

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

dan disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, hal ini berarti bahwa semakin tinggi penghargaan maka semakin tinggi perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja , begitu sebaliknya.

Nilai signifikansi pengaruh sanksi terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,196 dengan t statistik sebesar -1,311 dan koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0,53. oleh karena nilai signifikansi > 0,05, t statistik < t tabel dan koefisien regresi bertanda negatif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa sanksi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja.

DISKUSI

Pengetahuan

Tingkat pengetahuan perawat berpengaruh terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh pengetahuan perawat terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,788 dengan t statistik sebesar 0,271 dan Koefisien regresi positif sebesar 0,034. Oleh karena nilai signifikansi > 0,05, t statistik < t tabel (2,011) dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat**,** perawat dengan pengetahuan tinggi tidak selalu berperilaku aman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung data deskriptif yang menunjukkan bahwa sebagia besar perawat di RSUD La Temmamala Soppeng memiliki tingkat Pengetahuan yang tinggi / baik (90,91% responden), sementara sisanya sebanyak 0,09% responden masih memiliki tingkat pengetahuan yang kurang baik mengenai definisi perbuatan tidak aman, penyabab terjadinya bahaya, pengertian kesehatan kerja, penggunaan APD, dan penanggulangan kecelakaan K3 di tempat kerja. Namun tidak semua perawat yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi tersebut mpasti melakukan perilaku aman, begitu juga pada beberapa perawat yang memiliki pengetahuan rendah justru berperilaku aman saat bekerja. Perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja tidak selalu ditentukan oleh tinggi rendah pengetahuan perawat akan pentingnya perilaku aman akan tetapi lebih ditentukan faktor lain seperti kesadaran perawat akan pentingnya berperilaku aman, kebutuhan perawat akan keselamatan, peran manajemen, pematuhan peraturan K3 oleh perusahaan dan peghargaan yang diperoleh perawat dari perusahaan.

Menurut Adenan (1986) dalam buku Widayatun (1999), semakin luas pengetahuan seseorang maka semakin positif perilaku yang dilakukannya. Perilaku positif mempengaruhi jumlah informasi yang dimiliki seseorang sebagai hasil proses penginderaan terhadap objek tertentu. Selain itu, tingkat perilaku mempengaruhi domain kognitif seseorang dalam hal mengingat, memahami, dan mengaplikasikan informasi yang dimiliki. juga berpengaruh dalam proses analisis, sintesis, dan evaluasi suatu objek. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya pengatahuan bukan merupakan faktor yang secara signifikan berpengaruh terhadap perilaku aman perawat saat bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nizar (2016), Sakinah (2017), Zahara dkk. (2017), Magita (2017), Nasrulzaman (2018) dan Garudiwati dkk. (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan pengetahuan tentang penggunaan APD terhadap perilaku penggunaan APD, akan tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Arifin dkk. (2013) dan Putri (2014) yang menyatakan bahwa pengetahuan tentang penggunaan APD tidak berpengaruh terhadap perilaku penggunaan APD.

Kebutuhan Keselamatan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Menurut Robbins dan Coulter (2007) kebutuhan adalah salah satu aspek psikologis yang menggerakkan tenaga kerja dalam aktivitasnya dan menjadi dasar untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Teori kebutuhan oleh Robbins dan Coulter (2007) mengungkapkan bahwa tenaga kerja berperilkau aman ketika bekerja untuk mencapai tujuan keselamatan kerja yang lebih baik, di dorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya dalam hal ini adalah kebutuhan keselamatan (*safety needs*) yang meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional pada saat bekerja.

Kebutuhan perawat akan keselamatan berpengaruh terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kebutuhan perawat terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,036 dengan t statistik sebesar 2,154 dan Koefisien regresi positif sebesar 0,132. Oleh karena nilai signifikansi < 0,05, t statistik > t tabel (2,011) dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa kebutuhan perawat berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat, semakin tinggi tingkat kebutuhan perawat untuk berperilaku aman maka semakin tinggi perilaku aman perawat dalam bekerja.

Kebutuhan keselamatan senada dengan persepsi perawat akan resiko jika mereka tidak berperilaku aman, kebutuhan keselamatan pada diri perawat lebih pada bagaimana mereka dapat meminimalisir resiko saat berkerja dengan menggunakan APD sebagai alat pelindung diri agar selamat dari penyakit pasien yang dirawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mortada dan Zalat (2013), Yousafzai dkk. (2015), Aung dkk. (2016) dan Powers dkk. (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kebutuhan keselamatan terhadap perilaku aman dalam bekerja, sedangkan hasil penelitian dari Rusmerie (2016) dan Sakinah (2017) menyatakan bahwa kebutuhan keselamatan bukan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman dalam bekerja.

Kesadaran

Menerapkan kesadaran dalam berperilaku K3 dapat dilihat dalam aktivitas terhadap akses kerja seperti pengaturan dan penertiban terhadap risiko dan bahaya kerja terhadap lingkungan sekitar seperti adanya tanda-tanda bahaya (*sign board*), membentuk pola kebiasaan dalam kerja dan adanya penyuluhan, *meeting*, slogan, pemasangan spanduk, dan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kesadaran berperilaku K3 yang ditanamkan sejak dini dapat melatih terciptanya budaya K3 (Mamudi, 2016).

Kesadaran perawat untuk berperilaku aman berpengaruh terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kesadaran perawat terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,010 dengan t statistik sebesar 2,672 dan Koefisien regresi positif sebesar 0,427. Oleh karena nilai signifikansi < 0,05, t statistik > t tabel (2,011) dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa kesadaran perawat berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat**,** semakin tinggi tingkat kesadaran perawat untuk berperilaku aman maka semakin tinggi perilaku aman perawat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan adanya kecenderungan perawat melakukan perilaku aman atas kesadarannya untuk berperilaku aman. Hasil analisis deskriptif terhadap tingkat kesadaran perawat menunjukak bahwa sebagian besar perawat di RSUD La Temmamala Soppeng memiliki tingkat kesadaran yang tinggi / baik (90,91% responden) untuk melakukan perilaku aman saat bekerja, sementara sisanya sebanyak 0,09% responden masih memiliki tingkat kesadaran yang kurang baik mengenai dalam melakukan perilaku aman saat bekerja, seperti menggunakan alat APD, mematuhi peraturan yang ada, mengamankan alat agar tetap berfungsi dengan baik, memperbaiki alat yang rusak dan menggunakan alat sesuai dengan prosedur penggunaan.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Jumlah tersebut sejalan dengan jumlah perawat yang berperilaku aman saat bekerja, sebanyak 96,36% responden melakukan perilaku aman saat bekerja dengan baik sementara sisanya sebanyak 3,64% responden kurang baik dalam melakukan perilaku aman saat bekerja.

Kesadaran merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap motivasi. Semakin tinggi kesadaran perawat akan pentingnya perilaku aman maka semakin tinggi motivasi perawat berperilaku aman. Hasil pemelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mortada dan Zalat (2013), Yousafzai dkk. (2015), Aung dkk. (2016) dan Powers dkk. (2016), dalam penelitian tersebut diperoleh hasil adanya pengaruh yang signifikan persepsi risiko mengenai penggunaan APD terhadap perilaku dalam menggunakan APD, sedangkan hasil penelitian dari Rusmerie (2016) dan Sakinah (2017) menunjukkan hasil bahwa persepsi risiko tentang penggunaan APD tidak berpengaruh terhadap perilaku penggunaan APD.

Adapun penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fara (2017) dengan *p value* sebesar 0,004 < 0,05 yang artinya Ha diterima Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *awareness* (kesadaran) 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. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah pada penelitian yang dilakukan Fara (2017) adanya faktor eksternal seperti media informasi yang sesuai dengan situasi yang ada di area kerja seperti bahaya yang tertempel dengan jelas sebagai bentuk komunikasi akan adanya bahaya sehingga pekerja dapat lebih berhati-hati dalam bertindak

Peran Manajemen

Peran manajemen dalam mendukung perawat berperilaku aman berpengaruh terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh peran manajemen dalam mendukung perawat terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,031 dengan t statistik sebesar 2,217 dan Koefisien regresi positif sebesar 0,370. Oleh karena nilai signifikansi < 0,05, t statistik > t tabel (2,011) dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa peran manajemen dalam mendukung perawat berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat, semakin tinggi tingkat peran manajemen dalam mendukung perawat untuk berperilaku aman maka semakin tinggi perilaku aman perawat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan adanya kecenderungan perawat melakukan perilaku aman saat peran manajemen tinggi dalam mengelola perawat untuk menerapkan perilaku aman saat bekerja. Peran manajemen dalam mendukung perawat melakukan perilaku aman lebih ditekankan pada pengawasan dan pematuhan peraturan serta medukung ketersediaan alat APD bagi perawat. Menurut Kurniawan (2009), pengawasan yang dilakukan oleh manajemen adalah kegiatan yang dilakukan seseorang yang diberi kuasa untuk mengamati, memeriksa, dan memantau kegiatan yang dilakukan perawat selama bekerja. Pengawasan adalah tanggung jawab pimpinan atau atasan dari suatu kelompok. Apabila pengawasan dijalankan sesuai prosedur akan berdampak positif terhadap kinerja dan perilaku perawat (Arwani, 2006; Suarli dan Bachtiar, 2009). Fungsi pengawasan ialah untuk memastikan bahwa suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur dan petunjuk yang telah ditetapkan (Simamora, 2012). Di samping fungsi pengawasan, manajemen juga merupakan pihak yang bertanggung jawab terhadap fasilitas dan ketersediaan APD bagi perawat, semakin baik manajemen dalam memberikan dukungan kepada perawat berperilaku aman maka semakin tinggi perilaku amany yang dilakukan perawat.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Kepatuhan Peraturan K3

Peraturan merupakan dokumen tertulis yang mendokumentasikan standar, norma, dan kebijakan untuk perilaku yang diharapkan. Perubahan perilaku tingkat kepatuhan yang baik adalah internalisasi, dimana individu melakukan sesuatu karena memahami makna, mengetahui pentingnya tindakan dan keadaan ini. Hal ini cenderung akan berlangsung lama dan menetap dalam diri individu. Jadi, para pekerja yang mematuhi peraturan keselamatan karena mereka menyadari dan mengerti akan pentingnya menjaga keselamatan maka perilaku tersebut cenderung berlangsung lama (Geller, 2001).

Kepatuhan perusahaan dalam mentaati peraturan K3 berpengaruh terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepatuhan perusahaan terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,046 dengan t statistik sebesar 2,052 dan Koefisien regresi positif sebesar 0,407. Oleh karena nilai signifikansi < 0,05, t statistik > t tabel (2,011) dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa kepatuhan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat, semakin tinggi tingkat kepatuhan perusahaan untuk berperilaku aman maka semakin tinggi perilaku aman perawat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan adanya kecenderungan perilaku aman yang tinggi saat rumah sakit mematuhi peraturan K3 dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suriani (2013) dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p*=0,002 < 0,05 yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara peraturan perusahaan tentang K3 dengan perilaku aman pada pekerja di PLTU Nagan Raya. Hal ini dikarenakan perusahaan telah berkomitmen tinggi dengan menerapkan peraturan yang mendukung berjalan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan berupa kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, SOP yang berlaku, misalnya IK (Instruksi Kerja), standar ISO dan OHSAS.

Geller (2001) mengungkapkan perubahan perilaku tingkat kepatuhan yang baik adalah internalisasi, dimana individu melakukan sesuatu karena memahami makna, mengetahui pentingnya tindakan dan keadaan ini. Hal ini cenderung akan berlangsung lama dan menetap dalam diri individu. Jadi, para pekerja yang mematuhi peraturan keselamatan karena mereka menyadari dan mengerti akan pentingnya menjaga keselamatan maka perilaku tersebut cenderung berlangsung lama.

Penghargaan

Menurut Geller (2001), menyatakan bahwa *reward*/ penghargaan merupakan penguatan positif yang diterima tenaga kerja ketika melakukan perilaku seperti yang diharapkan, sehingga tenaga kerja akan cenderung melakukan perilaku yang diharapkan ketika konsekuensi yang akan muncul.

Penghargaan yang diperoleh perawat berpengaruh terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh penghargaan yang diperoleh perawat terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,015 dengan t statistik sebesar 2,533 dan Koefisien regresi positif sebesar 0,522. Oleh karena nilai signifikansi < 0,05, t statistik > t tabel (2,011) dan koefisien regresi bertanda positif maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa penghargaan yang diperoleh perawat berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat, semakin tinggi tingkat penghargaan yang diperoleh perawat untuk berperilaku aman maka semakin tinggi perilaku aman perawat dalam bekerja.

Hasil analisis ini didukung dengan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan adanya kecenderungan perawat melakukan perilaku aman saat mereka banyak mendapatkan penghargaan dari sumah sakit. Penghargaan menjadi satu motivasi tersendiri bagi perawat untuk berperilaku aman. Dengan adanya penghargaan yang diberikan kepada pekerja dapat mendukung untuk mempertahankan perilaku aman tersebut ataupun dapat menjadi pendorong untuk melakukan perilaku aman dalam

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

bekerja. Salah satu contohnya adalah pekerja yang telah berperilaku aman mendapat suatu pujian dan *reward* dari perusahaan yang dapat menjadi semangat pada pekerja untuk mau dan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fara (2017) dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai *p*=0,026 < 0,05 yang berarti adanya hubungan yang signifikan antara perilaku aman dengan pemberian penghargaan pada pekerja rekanan bagian sipil PT Indonesia Power Up Semarang. Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerja telah mendapatkan *positive reinforcement* mengenai pujian saat berperilaku aman oleh petugas keselamatan atau penanggung jawab lapangan, mendapatkan penghargaan sebagai pekerja teladan yang berperilaku aman dalam bekerja dan promosi kerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori Geller (2001) yang mengungkapkan penghargaan merupakan konsekuensi positif yang diberikan kepada individu atau kelompok dengan tujuan untuk mengembangkan, mendukung, dan memelihara perilaku yang diharapkan. Jika digunakan sebagai mana mestinya, penghargaan dapat memberikan yang terbaik kepada setiap orang karena penghargaan membentuk perasaan percaya diri, pengendalian diri, optimisme, dan rasa memiliki.

Sanksi

Sanksi atau *punishment* didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. Sanksi tidak hanya dilakukan untuk menghukum karyawan, tetapi bertujuan untuk mengontrol lingkungan kerja sehingga karyawan terlindung dari suatu insiden atau kecelakaan (Ivancevich dkk., 2008).

Sanksi yang diperoleh perawat tidak berpengaruh terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh sanksi yang diperoleh perawat terhadap perilaku aman adalah sebesar 0,196 dengan t statistik - 1,311 dan Koefisien regresi negatif sebesar - 0,530. Oleh karena nilai signifikansi > 0,05, t statistik < t tabel (2,011) dan koefisien regresi bertanda negatif maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa sanksi yang diperoleh perawat tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat, perawat yang memperoleh sanksi tidak selalu berperilaku aman dalam bekerja.

Sanksi ialah suatu bentuk konsekuensi yang diterima atau diberikan pada tenaga kerja karena berperilaku tidak aman pada saat melakukan pekerjaannya. Sanksi yang dapat diterima atau diberikan dalam bentuk sanksi administrative, pemotongan insentif, maupun sanksi-sanksi yang berlaku. Sanksi biasa diterima oleh perawat karena pelanggaran aturan yang telah ditentukan rumah sakit. Dalam penelitian ini, sanksi ternyata bukan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja. Hal ini dapat terjadi karena persepsi perawat akan sanksi yang mereka diterima adalah sesuatu yang memang layak didaptkan ketiak mereka melanggar aturan rumah sakit, sementara perilaku aman lebih pada kebutuhan perawat dalam melindungi dirinya terhadap penyakit pasien yang dirawatnya.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : 1). Tingkat pengetahuan p value sebesar 1.000 > 0,05 yang berart tidak ada hubungan signifikan antara pengetahuan perawat dengan perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja. 2). Kebutuhan akan keselamatan p value sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti ada hubungan signifikan antara kebutuhan perawat akan keselamatan dengan perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja. 3). Kesadaran p value sebesar 0,001 < 0,05 yang berarti ada hubungan signifikan antara kesadaran perawat akan pentingnya APD dengan perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja. 4). Peran manajemen p value sebesar 0,001

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

< 0,05 yang berarti ada hubungan signifikan antara peran manajemen akan keselamatan dengan perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja. 5). Peraturan perusahaan p value sebesar 0,012 < 0,05 yang berarti ada hubungan signifikan antara kepatuhan rumah sakit dalam mentaati peraturan K3 dengan perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja. 6). Penghargaan p value sebesar 0,001 < 0,05 yang berarti ada hubungan signifikan antara ppemberian penghargaan kepada perawat dengan perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja. 7). Sanksi p value sebesar 0,675 > 0,05 yang berart tidak ada hubungan signifikan antara sanksi yang pernah diterima perawat dengan perilaku aman yang dilakukan perawat saat bekerja.

SARAN

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Disarankan untuk selalu aktif dalam mencari informasi dan terus belajar agar pengetahuan tentang perilaku aman saat bekerja dapat direalisasikan dan disarankan kepada peneliti selanjutnya agar mempertajam pengetahuan pekerja tentang penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja. 2). Disarankan untuk memperhatikan kelengkapan alat pelindung diri karena dengan menggunakan alat pelindung diri maka pekerja mengurangi risiko kecelakaan saat bekerja disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang jenis alat pelindung diri yang aman digunakan pekerja di rumah sakit. 3). Disarankan agar responden memiliki kesadaran yang tinggi untuk menerapkan perilaku aman ketika sedang bekerja karena walaupunada kebijakan dan sarana yang mendukung terlaksananya perilaku aman di tempat kerja namun tidak didasari dengan kesadaran pribadi maka perilaku aman akan sulit untuk dilakukan. 4). Disarankan tegasnya program keselamatan dan Kesehatan kerja dan perawatan terhadap alat-alat yang digunakan dan pembahasan terkait masalah K3 di setiap rapat. 5). Disarankan agar ikut aktif dalam pelaksanaan pelatihan yang berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis keamanan dalam bekerja karena dengan mengikuti pelatihan secara rutin akan meningkatkan *skill* dan juga pengetahuan tentang perilaku aman dalam bekerja dan disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran. 6). Disarankan agar pimpinan rumah sakit memberikan penghargaan kepada pekerja yang disiplin dalam menerapkan perilaku aman agar bisa dicontoh oleh teman kerja di rumah sakit dan disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang jenis penghargaan yang paling memotivasi pekerja dalam menerapkan perilaku aman saat bekerja. 7). Disarankan agar sanksi yang diberikan memberi efek jera kepada para pekerja yang tidak mau menerapkan perilaku aman saat bekerja disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang jenis sanksi yang tepat untuk diberikan kepada pekerja yang melanggar peraturan perilaku aman saat bekerja.

Deklarasi *Conflict of Interest*

Seluruh penulis menyatakan tidak ada potensi *Conflict of Interest* dalam penelitian dan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Affandhy, LR. 2017. *Analisis Perilaku Aman Pada Tenaga Kerja Dengan Model ABC (Activator-Behavior-Consequence).* Journal Vol. 2, No. 1, (Online), (https://ejournal,unida.gontor.ac.id/, diakses 29 Desember 2017).

Agiviana, AP, Djastuti, I. 2015. *Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan.* Journal Vol.4, No.3, (Online), (https://ejournal-s1.undip.ac.id/, diakses 9 Januari 2018).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Fitri, A. 2017. *Gambaran Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Bagian Finishing PT. CBM Perkasa Pada Proyek Apartemen Tomer Intan Tahun 2017.* Skripsi. (Online), (http://repository.uinjkt.ac.id/, diakses 7 Januari 2018).

Fleming, M dan R Lardner. 2002. *Strategies to Promote Safe Behavior as Part of a Health and Safety Management System.*

Geller, E Scoot. 2001. *The Pshycology of Safety Handbook.* USA: Lewis Publisher.

Green, Lawrence W. 1980. *Health Education Planning, A Diagnostic Approach*. California: Mayfield Publishing Company.

International Labour Organization, 2017. *Safety and Health at Work.* (Online), (http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-healthatwork/lang--en/index.html).

Irlianti, A. 2014. *Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja Menggunakan Model Perilaku ABC (Antecedent Behavior Consequence).* Journal Vol. 3, No. 1. (Online), (https://e-journal.unair.ac.id/, diakses pada 29 Desember 2017).

Ivancevich, John M., dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Krause, Thomas R. 1997. *The Behavior-Based Safety Process: Managing Involvement for an Injury.* Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Neal, Andrew dan Graffin, Mark. 2002. *Safety Climate And Safety Behavior.* Australian Journal of Management.

Notoadmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001:2007 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Prasetya, O. 2015. *Budaya Keselamatan Dalam Upaya Mencapai Zero Accident.* Journal Vol. 2 No. 1, (Online), (http://library.stmt-trisakti.ac.id/, diakses 4 Maret 2018).

Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001.* Jakarta: Dian Rakyat.

Reason, J T. 1997. *Managing The Risk Of Organizational Accident.* England: Asghate Publishing Ltd.

Retnani, N. 2013. *Analisis Pengaruh Activator dan Consequence Terhadap Safe Behavior Pada Tenaga Kerja di PT. Pupuk Kalimantan Timur Tahun 2013.* Journal Vol. 2, No.2, (Online), (https://e-journal.unair.ac.id/, diakses 29 Desember 2017).

Robbins, S.P., and Coulter M. 2007. *Manajemen Edisi Kedelapan.* Jakarta: PT Indeks.

Roughton, J E dan Mercurio, J J. 2002. *Developing an Effective Safety Culture: A Leadership Approach.* USA: Butterworth-Heinemann.

Sirait, F. 2016. *Analisis Perilaku Aman Pada Pekerja Konstruksi Dengan Pendekatan Behavior-Based Safety (Studi di Workshop PT. X Jawa Barat).* Journal Vol. 5, No. 1. (Online), (https://e-journal.unair.ac.id/, diakses 9 Januari 2018).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

https://doi.org/10.52103/jmch.v4i1.1191

E-ISSN 2774-4590

Suriani, D. 2013. *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Perilaku Aman Karyawan di PLTU Nagan Raya.* Skripsi. (Online), (http://repository.utu.ac.id/, diakses 9 Januari 2018).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Williams, Joshua H. 2011. *Employee Engagement Improving Participantion in Safety.* Alm Journal Online.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license