



HUBUNGAN FAKTOR ANTECEDENT DAN CONSEQUENCE DENGAN SAFETY BEHAVIOR PEKERJA DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR

Muhammad Ilman Triyanto*, Wahdah Dhiyaul Akrimah, Endang Dwiyantri

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Mulyorejo, Mulyorejo, Surabaya, Jawa Timur
60115, Indoensia

*muhammad.ilman.triyanto-2019@fkm.unair.ac.id

ABSTRAK

Hasil rekapitulasi data *accident* menurut BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2017-2019 mengalami kenaikan sebanyak 9.420 kasus menjadi 183.835 kasus dibandingkan tahun sebelumnya. Salah satu penyebab *accident* adalah *safety behavior*, perilaku tersebut timbul akibat pengaruh faktor antecedent (kesadaran dan kebutuhan selamat) dan faktor *consequence* (*positive reinforcement* dan *negative reinforcement*). Tujuan penelitian adalah menganalisis faktor *antecedent* dan *consequence* dengan *safety behavior* pekerja *outsourcing* bagian *packer* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Gresik. Jenis penelitian analitik observasional dengan desain penelitian studi *cross-sectional*. Metode *total sampling* digunakan dalam populasi kecil sebanyak 30 responden. Data primer dan sekunder didapatkan melalui wawancara, observasi, kuesioner, *annual report*, dan dokumen Departemen SHE untuk mendapatkan informasi mengenai kesadaran, kebutuhan selamat, *positive reinforcement*, dan *negative reinforcement*. Analisis data menggunakan uji spearman untuk mengetahui kuat hubungan dengan bantuan *software* statistik. Hasil penelitian menunjukkan kuat hubungan antara kesadaran ($r=0,297$), kebutuhan selamat ($r=0,910$), *positive reinforcement* ($r=0,386$), dan *negative reinforcement* ($r=0,711$) dengan *safety behavior*. Kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan kategori sangat kuat antara kebutuhan selamat dan *negative reinforcement* dengan *safety behavior*. Selain itu, terdapat hubungan kategori lemah antara kesadaran dan *positive reinforcement* dengan *safety behavior* pekerja *outsourcing* bagian *packer* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Gresik.

Kata kunci: antecedent; behavior; consequence

THE CORELATION BETWEEN ANTECEDENT AND CONSEQUENCE FACTOR WITH SAFETY BEHAVIOR OF WORKERS IN MANUFACTURING COMPANIES

ABSTRACT

Recapitulation accidents record according BPJS Ketenagakerjaan in 2017-2019 increased by 9.420 cases to 183.835 cases compared to previous year. One of the causes accidents is safety behavior, the behavior arises due to influence of factor antecedent (awareness and safety need) and factor consequence (positive reinforcement and negative reinforcement). The purpose of the study to analyze factor antecedent and factor consequence with the safety behavior of packer outsourcing workers at PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Gresik Factory. Type of research is observational analytical with a cross-sectional study research design. Total sampling method was used in small population of 30 respondents. Primary and secondary data were obtained through interviews, observation, questionnaires, annual reports, and SHE Department documents to obtained information on awareness, safety need, positive reinforcement, and negative reinforcement. Data analysis use spearman test to determine the strength of correlation with the statistical software. The result showed a strong correlation between awareness ($r=0,297$), safety need ($r=0,910$), positive reinforcement ($r=0,386$), and negative reinforcement ($r=0,711$) with safety behavior. The conclusion is safety need and negative reinforcement with safety behavior have very strong correlation. In addition, awareness and positive reinforcement with safety behavior have a weak correlation in packer workers at PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Gresik Factory.

Keywords: antecedent; behavior; consequence

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan sektor industri dunia menimbulkan dampak tersendiri bagi setiap orang yang memiliki kepentingan dalam bidang tersebut. Berdasarkan *International Labour Organization* (ILO) menyatakan bahwa sebanyak 2,7 juta lebih pekerja kehilangan nyawa dalam satu tahun kegiatan operasional perusahaan disebabkan *accident* dan *health issue* ketika melakukan aktivitas pekerjaan. Dalam satu tahun, angka kejadian kecelakaan kerja non fatal memberikan seribu kali lebih banyak kasus dibandingkan *fatality accident*. Sebanyak 374 juta pekerja diperkirakan pernah merasakan kecelakaan kerja non fatal dalam satu tahunnya, akibat dari kecelakaan tersebut mayoritas pekerja mengalami dampak serius dari segi finansial berupa penurunan *income* yang didapatkan (ILO, 2018).

Hasil rekapitulasi data *accident* di Indonesia menurut BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2017 sebesar 123.041 kejadian mengalami peningkatan mencapai 173.105 kejadian kecelakaan kerja di tahun 2018 (BPJS Ketenagakerjaan, 2019). Pada tahun 2019 angka tersebut mengalami kenaikan sebesar 182.835 kasus tercatat dari tahun sebelumnya. Tercatat sebanyak 182.835 kasus kecelakaan kerja tercatat hingga akhir tahun 2019 dengan total nilai klaim Rp 1.576,69 miliar, meningkat 9.420 kasus atau 105,43% dibandingkan tahun 2018. Rincian dari jumlah klaim tersebut yakni 3.072 cacat fungsi, 2.984 cacat sebagian, 35 cacat total tetap, 3.172 meninggal dunia, dan 173.532 kasus sembuh (BPJS Ketenagakerjaan, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh *DuPont Company* terkait *Safety Training Observation Program for Supervision* menjelaskan bahwa terjadinya *accident* di tempat kerja disebabkan oleh *unsafe action* dan *other Causes* (Fara, Kurniawan, dan Wahyuni 2017). Proporsi dari penyebab *accident* didominasi oleh faktor *unsafe action* sebanyak 96%, sehingga dapat disimpulkan kecelakaan di tempat kerja ditentukan oleh perilaku dan tindakan tidak aman dari pekerja sendiri. Kebiasaan *unsafe action* yang sering dilakukan pekerja seperti kapatuhan terhadap prosedur kerja (SOP), konsistensi penggunaan APD, ketidaksesuaian posisi kerja, dan rendahnya tingkat awareness pekerja terhadap potensi bahaya di lingkungan kerja. Notoatmodjo (2014) menjelaskan bahwa perilaku merupakan segala bentuk tindakan manusia untuk mewujudkan suatu tujuan yang dapat secara langsung diamati atau tidak dapat diamati secara langsung oleh manusia lain. Model yang tepat dalam pencegahan kecelakaan di tempat kerja melalui perilaku pekerja yaitu teori model ABC (*Antecedent-Behavior-Consequence*). Model ABC dapat memberikan desain intervensi yang meningkatkan perilaku, individu, kelompok, dan organisasi. Sehingga secara tidak langsung perilaku *safety behavior* dapat meningkat (Fara, Kurniawan, dan Wahyuni, 2017b).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian terkait hubungan faktor *antecedent* (kesadaran dan persepsi kebutuhan selamat) dan *consequence* (*positive reinforcement* dan *negative reinforcement*) dengan *safety behavior* pekerja *outsourcing* bagian *packer* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Gresik. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor *antecedent* (kesadaran dan kebutuhan selamat) dan *consequence* (*positive reinforcement* dan *negative reinforcement*) dengan *safety behavior* pekerja *outsourcing* bagian *packer* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Gresik.

METODE

Penelitian *safety behavior* ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analitik observasional. Desain penelitian ini menggunakan studi cross-sectional. Populasi penelitian berjumlah sebanyak 30 pekerja *outsourcing* bagian *packer* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Gresik. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yang dilakukan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi dari pekerja *outsourcing* bagian *packer*.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor antecedent berupa kesadaran dan kebutuhan keselamatan. Serta faktor *consequence* berupa *positif reinforcement* dan *negatif reinforcement*. Sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah *safety behavior*. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang dilakukan dengan cara wawancara kepada bagian Departemen SHE untuk mengetahui peran manajemen. Observasi lapangan dilakukan dengan tujuan mengetahui perilaku aman dan tidak aman pekerja. Kuesioner yang digunakan merupakan modifikasi dari kuesioner peneliti sebelumnya terkait *safety behavior*, sehingga membutuhkan uji coba terlebih dahulu kepada salah satu pekerja bagian packer untuk memastikan validitas dari kuesioner yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian mengenai *safety behavior* pekerja. Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai kesadaran, kebutuhan selamat, *positive reinforcement*, dan *negative reinforcement*. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder sebagai bahan pendukung yang didapatkan dari annual report dan basis data dokumen yang direkapitulasi dan dikelola oleh Departemen SHE PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Gresik. Data penelitian ini dianalisis secara deskriptif menggunakan uji korelasi spearman dengan software statistik.

HASIL

Hasil penelitian pada variabel *antecedent*, meliputi kesadaran dan kebutuhan selamat. Sedangkan variabel *consequence*, meliputi *positive reinforcement* dan *negative reinforcement*. Data tersebut disajikan sebagai berikut.

Tabel 1.
 Hubungan Kesadaran dengan *Safety Behavior* (n=30)

Kesadaran	<i>Safety Behavior</i>						Total	Koefisien Korelasi	
	Baik		Cukup		Kurang				
	f	%	f	%	f	%			
Baik	12	57,1	9	42,9	0	0	21	100	0,297
Cukup	3	33,3	4	44,4	2	22,2	9	100	
Total	15	50	13	43,3	2	6,7	30	100	

Tabel 1 hasil dari tabulasi silang antara kesadaran dengan *safety behavior* menunjukkan bahwa pekerja dengan *safety behavior* baik sebagian besar dialami oleh pekerja dengan kesadaran yang baik yaitu sebesar (57,1%). Sedangkan pekerja dengan *safety behavior* cukup lebih banyak dialami oleh pekerja yang juga memiliki kesadaran cukup (44,4%) daripada yang memiliki kesadaran baik (42,9%). Tidak ada pekerja dengan *safety behavior* kurang yang memiliki kesadaran baik. Hasil uji statistik memberikan hasil nilai koefisien korelasi spearman sebesar 0,297 dengan arah positif. Hal ini bermakna bahwa kuat hubungan antara kesadaran dengan *safety behavior* berada pada kategori lemah dan memiliki arah hubungan positif, *safety behavior* pekerja akan baik apabila kesadaran pekerja terkait keselamatan baik yang diharapkan dapat memberikan stimulus positif terhadap perilaku pekerja.

Tabel 2.
 Hubungan Kebutuhan Selamat dengan *Safety Behavior* (n=30)

Kebutuhan Selamat	<i>Safety Behavior</i>						Total	Koefisien Korelasi	
	Baik		Cukup		Kurang				
	N	%	N	%	N	%			
Terpenuhi	14	100	0	0	0	0	14	100	0,910
Cukup Terpenuhi	1	6,3	13	81,3	2	12,5	16	100	

Tabel 2 berdasarkan hasil dari tabulasi silang antara kebutuhan selamat dengan *safety behavior* dapat dimaknai bahwa pekerja yang berpendapat kebutuhan selamat terpenuhi seluruhnya melakukan *safety behavior* yang baik (100%). Sedangkan pekerja yang berpendapat kebutuhan

selamat cukup terpenuhi sebagian besar dimiliki pekerja dengan *safety behavior* yang cukup (81,3%). Hasil uji statistik memberikan hasil nilai koefisien korelasi spearman sebesar 0.910 dengan arah positif. Hal ini bermakna bahwa hubungan antara kebutuhan selamat dengan *safety behavior* berada pada kategori sangat kuat dengan arah hubungan positif, artinya semakin terpenuhi kebutuhan selamat pekerja maka potensi pekerja mengimplementasikan *safety behavior* akan semakin baik.

Tabel 3.
 Hubungan *Positive Reinforcement* dengan *Safety Behavior* (n=30)

Positive Reinforcement	<i>Safety Behavior</i>						Total	Koefisien Korelasi	
	Baik		Cukup		Kurang				
	N	%	N	%	N	%			
Baik	7	100	0	0	0	0	7	100	0,386
Cukup	0	0	3	100	0	0	3	100	
Kurang	8	40	10	50	2	10	20	100	

Tabel 3 berdasarkan hasil dari tabulasi silang antara *positive reinforcement* dengan *safety behavior* dapat dimaknai bahwa pekerja dengan pendapat mengenai *positive reinforcement* yang baik seluruhnya memiliki *safety behavior* yang baik pula (100%), begitu juga dengan pekerja yang berpendapat bahwa *positive reinforcement* cukup seluruhnya memiliki *safety behavior* yang cukup (100%). Sedangkan pekerja yang berpendapat *positive reinforcement* kurang sebagian besar memiliki *safety behavior* yang cukup (50%). Hasil uji statistik memberikan hasil nilai koefisien korelasi spearman sebesar 0,386 dengan arah positif. Hal ini bermakna bahwa hubungan antara *positive reinforcement* dengan *safety behavior* berada pada kategori lemah dengan arah hubungan positif, sehingga dapat disimpulkan positif reinforcement baik akan membentuk *safety behavior* yang baik di lingkungan kerja.

Tabel 4.
 Hubungan *Negative Reinforcement* dengan *Safety Behavior* (n=30)

Negatif Reinforcement	<i>Safety Behavior</i>						Total	Koefisien Korelasi	
	Baik		Cukup		Kurang				
	N	%	N	%	N	%			
Baik	12	100	0	0	0	0	12	100	0,711
Cukup	2	11,8	13	76,5	2	11,8	17	100	
Kurang	1	100	0	0	0	0	1	100	

Tabel 4 hasil dari tabulasi silang antara *negative reinforcement* dengan *safety behavior* dapat dimaknai bahwa pekerja dengan pendapat mengenai *negative reinforcement* yang baik seluruhnya memiliki *safety behavior* yang baik pula (100%). Sedangkan pekerja yang berpendapat *negative reinforcement* cukup sebagian besar juga memiliki *safety behavior* yang cukup (76,5%). Hasil uji statistik memberikan hasil nilai koefisien korelasi spearman sebesar 0,711 dengan arah positif. Hal ini bermakna bahwa hubungan antara *negative reinforcement* dengan *safety behavior* berada pada kategori kuat dengan arah hubungan positif dimana *safety behavior* baik di lingkungan kerja dipengaruhi oleh negatif reinforcement yang baik oleh para pekerja.

PEMBAHASAN

Hubungan Kesadaran dengan *Safety Behavior* pada Pekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuat hubungan antara kesadaran dengan *safety behavior* pekerja *outsourcing* bagian *packer* memiliki kategori lemah dengan arah hubungan positif. Hal ini menjelaskan bahwa peningkatan kesadaran keselamatan akan meningkatkan perilaku keselamatan, namun peningkatan kesadaran kurang memberikan perubahan pada *safety*

behavior pekerja. Pekerja menyadari akan pentingnya penggunaan APD di tempat kerja. Selain itu, pekerja juga telah menyadari bahaya perilaku tidak aman yang mereka lakukan dapat menimbulkan dampak tersendiri bagi pekerja dan perusahaan yang ditempati, namun hal itu tidak membuat pekerja untuk selalu berperilaku aman ketika bekerja. Penelitian dengan hasil yang sama didapatkan oleh Uzuntarla (2020) menjelaskan adanya korelasi positif terkait kesadaran keselamatan dengan *safety behavior* pekerja. Selain itu, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Gao, González, dan Yiu (2020) yang menyatakan bahwa kesadaran memiliki korelasi kuat dengan *safety behavior* pekerja ($r = 0,778$). Kesadaran merupakan sifat kepribadian yang bertanggung jawab. Sifat kesadaran yang berorientasi pada tanggung jawab mengarahkan pekerja untuk bertanggung jawab atas keselamatan mereka sendiri untuk berperilaku aman di tempat kerja, seperti menaati peraturan perusahaan. Sifat kepribadian itu menyebabkan keterlibatan tertinggi pekerja dalam *safety behavior*. Pekerja yang memiliki kesadaran tinggi cenderung tidak terlibat dalam perilaku tidak aman (Gao, González, dan Yiu, 2020).

Sebagian besar pekerja *outsourcing* bagian *packer* telah memiliki kesadaran baik, namun masih terdapat beberapa pekerja yang memiliki kesadaran kurang. Pekerja yang tidak menggunakan APD beranggapan bahwa lingkungan kerjanya merupakan lingkungan yang aman karena selama bekerja dilokasi yang sama dengan perilaku yang sama, pekerja tidak pernah mengalami kecelekaan kerja dan kemudian pekerja menyepelekan bahwa menggunakan APD selama bekerja bukanlah hal yang penting. Sehingga peningkatan kesadaran perlu dilakukan secara menyeluruh kepada seluruh pekerja *outsourcing* di lapangan.

Hubungan Kebutuhan Selamat dengan Safety Behavior pada Pekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja *outsourcing* bagian *packer* yang merasa terpenuhi akan kebutuhan selamat mereka juga melakukan *safety behavior* dengan baik. Hasil uji statistik mengenai kuat hubungan antara kebutuhan selamat dengan *safety behavior* memiliki nilai korelasi tinggi dengan kategori sangat kuat dan arah hubungan positif. Apabila kebutuhan aman dan keselamatan kerja disediakan secara cuma-cuma oleh perusahaan dalam rangka penenuhan regulasi Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, perilaku aman dalam suatu perusahaan dapat terlaksana secara optimal. Hal tersebut merupakan kewajiban bagi perusahaan sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyatakan bahwa setiap perusahaan diwajibkan untuk menjamin seluruh aktivitas yang dilakukan oleh pekerja harus aman dan terhindar dari potensi bahaya tinggi yang dapat menimbulkan *accident*. Adanya aktivitas tersebut secara tidak langsung mendorong pekerja untuk menerapkan dan memperbaiki sistem yang sudah baik dengan cara meningkatkan tingkat *safety behavior* di lingkungan kerja.

Hasil yang sama didapatkan dari penelitian Retnani dan Ardyanto (2013) menyatakan bahwa kebutuhan keselamatan dengan *safety behavior* pekerja memiliki hubungan bermakna diantara kedua variabel. Sedangkan hasil lain didapatkan dalam penelitian Fara, Kurniawan, dan Wahyuni (2017) menyatakan hubungan antara kebutuhan selamat dengan *safety behavior* pekerja rekanan bagian sipil di PT Indonesia Power UP Semarang tidak memiliki hubungan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi yang sangat rendah. Pemenuhan APD pekerja *outsourcing* bagian *packer* dilakukan oleh Departemen SHE di perusahaan vendornya masing-masing. Penggantian APD dilakukan ketika APD dinyatakan rusak dengan cara meninjaunya secara langsung. Pekerja dapat meminta APD baru dengan cara memberikan APD lama yang telah rusak kepada pihak SHE yang nantinya akan ditukar dengan APD baru. Hal ini dapat dilakukan minimal enam bulan sekali oleh setiap pekerja.

Hubungan Positive Reinforcement dengan Safety Behavior pada Pekerja

Hasil penelitian pada pekerja outsourcing bagian packer terkait *positive reinforcement* dengan *safety behavior* didapatkan kuat hubungan dengan kategori lemah dan arah hubungan yang positif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitriani dan Mawawiwetu (2017) yang menunjukkan hubungan positif antara positif reinforcement dengan safety behavior pekerja, hasil tersebut menunjukkan koefisien kontingensi 0,669 (hubungan kuat). Penelitian lain yang dilakukan Ramadhani, Kurniawan, dan Jayanti (2018) juga menjelaskan bahwa ada hubungan antara *positive reinforcement* dengan penerapan *safety behavior* di tempat kerja, namun bertentangan dengan penelitian Fara, Kurniawan, dan Wahyuni (2017) menyatakan hubungan antara positif reinforcement dengan safety behavior pekerja bagian sipil di PT Indonesia Power UP Semarang memiliki nilai koefisien korelasi yang sangat rendah, sehingga dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Positive reinforcement secara tidak langsung dapat memberikan impact positif kepada pekerja untuk mengubah pola perilaku yang diinginkan (*unsafe action*) menjadi perilaku yang dibutuhkan oleh pekerja (*safety behavior*). Tindakan sederhana seperti pujian dari orang lain atau atasan akan memberikan stimulus positif yang mengarahkan pekerja untuk selalu konsisten dan patuh berperilaku aman (Haryati, 2020). Pekerja *outsourcing* bagian *packer* kurang mendapatkan *positive reinforcement* seperti pujian, hadiah, maupun promosi kerja saat berperilaku aman. Pemberian *reward* untuk pekerja *outsourcing* dilakukan satu tahun sekali di bulan perayaan K3, namun hal tersebut diberikan kepada vendor yang telah berkontribusi dan memiliki kinerja yang baik, bukan pada individu pekerja. *Positive reinforcement* merupakan suatu bentuk penghargaan yang dapat digunakan sebagai stimulus untuk mendukung, mengembangkan, dan menjaga pekerja supaya konsisten dan improve melakukan perilaku aman ketika melakukan aktivitas pekerjaan. Apabila supervisor dan kepala unit memiliki program rewarding kepada pekerja yang berperilaku aman dalam bekerja, maka hal tersebut dapat memberikan motivasi dan semangat pada pekerja untuk selalu menerapkan *safety behavior* dengan baik. Apabila supervisor dan kepala unit memberikan pujian dan penghargaan kepada pekerja yang berperilaku aman bahkan pemberian hadiah, maka hal tersebut dapat memberikan semangat pada pekerja untuk melakukan *safety behavior* dengan baik.

Hubungan Negative Reinforcement dengan Safety Behavior pada Pekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja *outsourcing* bagian *packer* yang berpendapat *negative reinforcement* baik juga melakukan *safety behavior* dengan baik. Hasil uji kuat hubungan antara *negative reinforcement* dengan *safety behavior* memiliki hubungan yang kuat dengan arah hubungan positif. *Negative reinforcement* baik memiliki arti bahwa pekerja merasa dikendalikan oleh *negative reinforcement* dan akan melakukan suatu perilaku menghindari terhadap sesuatu yang tidak diinginkan. Sehingga sesuatu yang dihindari pada pekerja tersebut mampu membentuk *safety behavior* yang baik pada pekerja. Hasil yang sama juga didapatkan pada penelitian Fitriani dan Nawawiwetu (2017) yang menunjukkan bahwa kuat hubungan antara *negative reinforcement* dengan *safety behavior* termasuk dalam kategori kuat dengan nilai koefisien kontingensi 0,707 begitu juga dengan penelitian Septiani yang menunjukkan kuat hubungan sedang (0,400).

Sebagian besar pekerja *outsourcing* bagian *packer* berpendapat bahwa *negative reinforcement* seperti pekerja melakukan perilaku aman karena menghindari cedera/kecelakaan saat bekerja serta kerugian finansial yang lebih besar saat terjadi kecelakaan kerja apabila tidak berperilaku aman saat bekerja. *Negative reinforcement* lain yang dapat meningkatkan *safety behavior* pekerja adalah malu pada rekan kerja ketika melakukan perilaku tidak aman. Hal ini sesuai dengan teori perubahan perilaku oleh Lawrence Green, bahwa *friendship* menjadi salah satu

faktor pendorong (reinforcing), tindakan dari pekerja lain secara tidak langsung memberikan stimulus kepada pekerja untuk membentuk suatu sikap yang dilakukan oleh orang disekitarnya (Septiani, 2017).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja outsourcing bagian packer di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Gresik didapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara faktor *antecedent* dan *consequence* yang memiliki kategori sangat kuat dengan arah hubungan positif, yaitu kebutuhan selamat dan *negative reinforcement* dengan *safety behavior*. Sedangkan hubungan antara faktor *antecedent* dan *consequence* yang memiliki kategori lemah dengan arah hubungan positif, yaitu kesadaran dan *positive reinforcement* dengan *safety behavior* di bagian *packer* PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z. and Mahbubah, N. A. (2021). 'Pemetaan Risiko Pekerja Konstruksi Berbasis Metode Job Safety Analysis Di PT BBB', VI(3), pp. 2111–2119.
- Adade-Boateng, A. O., Fugar, F. and Adinyira, E. (2021). 'Framework to Improve the Attitudes of Construction Workers towards Safety Helmets', *Journal of Construction in Developing Countries*, 26(2), pp. 65–86. doi: 10.21315/jcdc2021.26.2.4.
- BLS. (2020). *Census of Fatal Occupational Injuries in 2019*. Washington DC. Available at: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/cfoi.pdf>.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2019). *Angka Kecelakaan Kerja Cenderung Meningkat, BPJS Ketenagakerjaan Bayar Santunan Rp 1,2 Triliun*. Jakarta.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2020). *Pertumbuhan Agresif untuk Perlindungan Berkelanjutan*.
- Fara, R. A. Z., Kurniawan, B. and Wahyuni, I., (2017a). 'Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Safe Behavior pada Pekerja Rekanan Bagian Sipil di PT. Indonesia Power Up Semarang', *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT*, 5(5).
- Fara, R. A. Z., Kurniawan, B. and Wahyuni, I., (2017b). 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Safe Behavior Pada Pekerja Rekanan Bagian Sipil Di Pt. Indonesia Power Up Semarang', *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), pp. 318–326.
- Faradisa, A. W. and Martiana, T., (2021). 'Correlation of Work Motivation, Reward, and Punishment with Compliance Behavior in Using Personal Protective Equipment', *The Indonesian Journal Of Occupational Safety and Health*, 10(2), p. 208. doi: 10.20473/ijosh.v10i2.2021.208-217.
- Fitriani, A. and Nawawiwetu, E. D., (2017). 'The Relationship Between Antecedent And Consequence Factors With Safety Behaviour In PT.X', *Journal Of Vocational Health Studies*, 1(2), pp. 50–57. doi: 10.20473/jvhs.v1.i2.2017.50-57.
- Fleming and Lardner. (2002). 'Strategies to promote safe behaviour as part of a health and safety management system', *Health and Safety Executive Contract Research Report 430/2002*, UK., pp. 1–82. Available at: http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2002/crr02430.pdf.
- Gao, Y., González, V. A. and Yiu, T. W. (2020). 'Exploring the Relationship between Construction Workers' Personality Traits and Safety Behavior', *Journal of Construction*

- Engineering and Management*, 146(3), p. 04019111. doi: 10.1061/(asce)co.1943-7862.0001763.
- Geller, E. S. (2001). *The Psychology of Safety Handbook*. United States: Lewis Publishers.
- Gunawan, F. A. and Waluyo. (2015). *Risk Based Behavioral Safety - Dr. F. A. Gunawan, Dr. Waluyo - Google Buku*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Haryanti, D. Y. (2020). ‘Analisis perilaku aman pada pekerja penambangan batu piring dengan pendekatan behavior – based safety (BBS)’, *The Indonesian Journal of Health Science*, 12(1), pp. 40–50.
- ILO. (2018). *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. Jakarta: ILO.
- Jaiuea, C. (2019). ‘The Relationship between Work Safety Knowledge and Work Safety Behavior of Manufacturing Workers in Rubber Wood Industry’, 2(2), pp. 56–61.
- Julaikah, J. (2019). ‘Analisa Perilaku Aman Pekerja UPT Balai Yasa dengan Pendekatan Model Perilaku ABC’, *Surya Medika: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 14(1), pp. 90–102. doi: 10.32504/sm.v14i2.132.
- Kristiana, L. R. and Tanuwijaya, A. S., 2018. ‘Identifikasi Penyebab Kecelakaan Kerja dan Potensi Bahaya dengan Metode Failure Mode and Effect Analysis dan Fault Tree Analysis’, *Jurnal Telematika*, pp. 60–67.
- Notoatmodjo, S., 2014. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. PT Rineka Cipta.
- Pangestu, G. and Kusumaningtiar, D., 2020. ‘Factors Which Related to Safety Behavior of Ironworkers in Thamrin Nine Phase II Project PT. Total Building Persada TBK 2019’, (9), pp. 328–337. doi: 10.5220/0009766103280337.
- Peng, L. and Chan, A. H. S., 2019. ‘Exerting explanatory accounts of safety behavior of older construction workers within the theory of planned behavior’, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(18). doi: 10.3390/ijerph16183342.
- Puspitasari, Y. R., BM, S. and Cahyo, K., 2019. ‘Beberapa Faktor yang Berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Aman (Safety Behavior) Petani Tembakau di Kabupaten Temanggung’, *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT*, 7(1), pp. 545–553.
- Ramadhani, A. S. N., Kurniawan, B. and Jayanti, S., 2018. ‘Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Safety Behavior pada Pekerja Bagian Line Produksi di PT Coca Cola Bottling Indonesia’, 1, pp. 105–112.
- Retnani, N. D. and Ardyanto, D., 2013. ‘Analisis Pengaruh Activator dan Consequence terhadap Safe Behavior pada Tenaga Kerja di PT. Pupuk Kalimantan Timur Tahun 2013’, *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 2(2), pp. 119–219.
- Septiani, N., 2017. ‘Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Pekerja Dalam Penerapan Safe Behavior Di Pt. Hanil Jaya Steel’, *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(2), p. 257. doi: 10.20473/ijosh.v6i2.2017.257-267.
- Uzuntarla, F., Kucukali, S. and Uzuntarla, Y., 2020. ‘An analysis on the relationship between safety awareness and safety behaviors of healthcare professionals, Ankara/Turkey’, *Journal of Occupational Health*, 62(1), pp. 1–7. doi: 10.1002/1348-9585.12129.