

BAB V

PENUTUP

5.1 Bahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara tipe *safety motivation* (*external safety motivation, introjected safety motivation, identified safety motivation* dan *intrinsic safety motivation*) dengan *safety behavior* pada karyawan perusahaan manufaktur. Pada tipe yang pertama pada *safety motivation* yakni *external safety motivation* dengan *safety behavior* menunjukkan adanya hubungan positif di antara keduanya. Bahwa pada *external safety motivation* merupakan motivasi yang dimiliki oleh individu dengan stimulus pendorong untuk karyawan atau individu tersebut berperilaku aman di lingkungan kerja. Stimulus secara eksternal tersebut dapat berupa *reward* saat karyawan mampu untuk bekerja aman atau *punishment* di saat karyawan terus melakukan pelanggaran keselamatan. Individu atau karyawan yang secara eksternal dimotivasi untuk dapat mematuhi aturan-aturan keselamatan perusahaan akan menunjukkan perilaku keselamatan yang baik, hal tersebut dikarenakan karyawan cenderung untuk menghindari konsekuensi atau sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Dimana perilaku keselamatan tersebut membutuhkan stimulus eksternal agar perilaku tersebut dapat terjadi (Scott, 2016). Individu dengan tipe ini tentunya akan sangat bergantung pada kondisi lingkungan keselamatan tempatnya bekerja, karena jika tidak ada dorongan eksternal ditempat kerja untuk dapat melakukan pekerjaan dengan aman, maka individu tersebut juga tidak akan memunculkan perilaku keselamatan (Scott, 2016). Pada nilai *correlation coefficient* yang didapatkan yakni sebesar 0,241 yang artinya keeratan dari kedua variabel dalam penelitian ini dalam kategorisasi rendah.

Pada tipe *safety motivation* yang kedua yakni hubungan antara *introjected safety motivation* dengan *safety behavior* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan di antara keduanya. Karyawan dengan tipe ini memunculkan perilaku keselamatan karena adanya tekanan yang ada di dalam dirinya untuk bekerja dengan aman (Gagné & Deci, 2005). Karyawan dengan *introjected safety motivation* ini juga merasa bahwa terdapat dorongan untuk

mendapatkan pengakuan dari atasan atau lingkungan kerja sehingga dari hal tersebut mendorong karyawan tersebut untuk memunculkan perilaku aman pada saat bekerja agar dapat mempertahankan citra positif mereka (Scott, 2016).

Identified safety motivation yang merupakan tipe ketiga dari safety motivation memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan safety behavior. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji hipotesis menggunakan uji non-parametrik Kendall Tau B yang menunjukkan Sig. 0,000 ($P < 0,05$) yang artinya pada tipe identified safety motivation dengan safety behavior memiliki hubungan signifikan. Tipe ini memperlihatkan dengan jelas bahwa karyawan dengan tipe ini mematuhi prosedur dan peraturan keselamatan serta berperilaku aman dikarenakan karyawan tersebut mengidentifikasi pentingnya keselamatan pada saat bekerja. Individu tipe ini sadar bahwa keselamatan pada saat bekerja bukan hanya sekedar aturan yang harus dipatuhi, namun juga memaknai nilai-nilai keselamatan yang terkandung di dalam peraturan keselamatan pada suatu perusahaan secara mendalam. Pada karyawan dengan tipe ini akan lebih sadar terhadap resiko dan juga konsekuensi pada saat ia tidak berperilaku dengan aman. Kesadaran tersebutlah yang menunjukkan keputusan karyawan untuk dapat menghindari tindakan-tindakan yang dapat membuat dirinya dan orang lain di lingkungan kerja individu tersebut tetap aman (Scott, 2016).

Pada tipe *safety motivation* yang keempat yakni *intrinsic safety motivation* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *safety behavior*. Individu dengan tipe ini memiliki dorongan untuk berperilaku aman karena adanya kepercayaan yang telah dipegang oleh karyawan tersebut, bahwa keselamatan merupakan hal yang penting untuk dilakukan demi menghindari potensi bahaya di lingkungan pekerjaan. Pada individu dengan tipe ini memiliki kontrol lebih terhadap perilaku keselamatan dikarenakan adanya rasa pengendalian atas keputusan keselamatan yang bukan hanya melibatkan diri dikarenakan tekanan eksternal. Selain itu pada tipe ini juga menciptakan kepuasan tersendiri pada karyawan tersebut disaat ia dapat mempraktikkan perilaku keselamatan, atau dalam artian bekerja dengan aman merupakan sumber rasa pencapaian dan kebahagiaan individu (Scott, 2016).

Berdasarkan penjelasan keterkaitan tipe *safety motivation* dengan *safety behavior*, maka peneliti menganalisis dari ke empat tipe tersebut yang paling memiliki keterkaitan paling dominan dengan *safety behavior* merupakan tipe *identified safety motivation*. Perbandingan keempat tipe *safety motivation* tersebut jika dilihat dari keeratan dari setiap variabel pada *correlation coefficient*, maka tipe *identified safety motivation* memiliki nilai korelasi 0,427 dengan kategorisasi besarnya korelasi cukup kuat. Dibandingkan dengan tipe lainnya, nilai korelasi pada tipe *safety motivation* ini yang paling tinggi. Koefisien korelasi merupakan ukuran statistik untuk melihat sejauhmana dua variabel tersebut berkaitan satu sama lain. Selain itu, analisis ini juga diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Scott (2014) pada studi pertamanya bahwa hanya tipe *identified safety motivation* menjadi motivasi bagi karyawan yang terlibat di dalam kepatuhan dan partisipasi individu dalam keselamatan pada saat bekerja. Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Scott (2016) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara tipe *identified safety motivation* dengan *safety behavior*. Selain itu, jika dilihat dari hasil tabulasi silang pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa mayoritas responden yakni karyawan perusahaan manufaktur, dalam kondisi *safety motivation* dan *safety behavior* yang sangat tinggi yakni sebanyak 40 responden (28,6%). Dimana pada mayoritas karyawan perusahaan manufaktur ini memiliki *safety behavior* yang tinggi dikarenakan adanya pengaruh oleh tipe *identified safety motivation* yang tinggi juga. Selain itu dibandingkan dengan *external safety motivation* lain yakni *external safety motivation*, *identified safety motivation* dan *introjected safety motivation*, bahwa karyawan dengan tipe *identified safety motivation* memiliki sikap komitmen yang kuat terhadap keselamatan jangka panjang, dimana karyawan tidak hanya fokus dalam pemenuhan kewajibannya pada pemenuhan aturan keselamatan perusahaan namun individu tersebut melihatnya sebagai keseluruhan dari cara bekerja dalam jangka panjang. Dimana demi menanamkan dan menjaga perilaku keselamatan pada saat bekerja karyawan juga perlu meningkatkan tipe *internal safety motivation*, agar karyawan dapat sampai ke tahap konsisten dalam kepatuhannya terhadap prosedur dan peraturan keselamatan perusahaan, yang didaman hal tersebut dilakukan bukan berlandaskan takut dengan sanksi, namun

dikarenakan karyawan tersebut meyakini bahwa perilaku aman adalah keharusan yang tidak perlu dipaksa untuk dilakukan. Karyawan dengan tingkat motivasi keselamatan yang tinggi memiliki peluang tiga kali lebih besar untuk dapat berperilaku aman dibanding dengan pekerja yang mempunyai motivasi keselamatan yang rendah (Karyani, 2005).

Bahwa pada saat karyawan memiliki *safety motivation* dalam dirinya terdapat proses psikologis yang dapat menumbuhkan tindakan dalam berperilaku aman pada saat bekerja (Panuwatwanich et al., 2017). Selain terdapat proses psikologis, bahwa dengan adanya dorongan atau motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, maka karyawan perusahaan manufaktur itu sendiri akan lebih memperhatikan setiap prosedur keselamatan dan tindakan-tindakannya agar tidak mencelakakan dirinya atau orang lain yang ada dilingkungan pekerjaan. Bahwa dengan hal ini karyawan juga akan lebih berhati-hati dalam bertindak karena karyawan tersebut sadar akan pentingnya berperilaku aman (Trisanti, 2017). Hal tersebut juga diwujudkan dengan karyawan yang berpartisipasi aktif untuk turut terlibat dalam mendukung ketaatannya terhadap prosedur keselamatan kerja. Bahwa karyawan dengan tipe *identified safety motivation* yang tinggi ditandai juga dengan perilaku patuh dan memiliki kesadaran yang tinggi dikarenakan karyawan dengan tipe ini dapat mengidentifikasi potensi bahaya dan pentingnya menghindari risiko kecelakaan kerja. Selain itu, individu dengan motivasi akan menciptakan perilaku aman dengan mendukung keselamatan selama bekerja seperti ikut melibatkan diri atau berpartisipasi aktif dalam program-program keselamatan pada saat bekerja, seperti mengikuti pelatihan keselamatan, kampanye keselamatan dan saat diadakan rapat terkait dengan keselamatan kerja (Rahman et al., 2023).

Penelitian ini juga mengumpulkan data demografis mengenai masa kerja dari karyawan, bahwa dari data pada tabel 4.15. Karyawan dengan masa kerja tersebut berada pada kategori sangat tinggi hingga sedang, bahwa kesimpulan dari tabulasi silang dari data demografis masa kerja adalah semakin tinggi masa karyawan maka karyawan cenderung memiliki *safety behavior* yang tinggi. Masa kerja sendiri dapat berhubungan dengan pengalaman dari individu untuk dapat memahami tempat kerja yang ia tempati. Bahwa karyawan dengan masa kerja yang

sudah lama maka semakin tinggi juga pengetahuan serta akan terbentuk perilaku aman, sebagai bentuk upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Dimana karyawan tersebut juga akan memperoleh lebih banyak pengalaman sehingga memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan aman. Bahwa semakin lama karyawan tersebut maka tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh individu terhadap kecelakaan kerja juga semakin meningkat (Suma'mur, 2013). Bahkan pada masa kerja 6 bulan pertama, karyawan sudah mulai memiliki motivasi keselamatan kerja yang dapat berpengaruh pada kepatuhannya terhadap prosedur keselamatan kerja (Probst & Brubaker, 2001 dalam Huda, Sukmawati, & Sumertajaya. 2016).

Selain pada masa kerja yang ditelah dijelaskan di atas, terdapat skala perusahaan yang juga menjadi salah satu karakteristik penelitian. Pada perusahaan skala besar yakni yang memiliki jumlah karyawan 100 orang atau lebih memiliki peran penting dalam terwujudnya *safety behavior* di tempat kerja. Karyawan yang bekerja di perusahaan skala besar memiliki kepatuhan pada prosedur serta aturan keselamatan perusahaan, bahwa tersebut juga memiliki dorongan dari lingkungan untuk dapat melakukan perilaku keselamatan (Dewi & Repi. 2022). Perusahaan dengan skala besar tentunya akan lebih ketat dalam sistem manajemen K3, dengan tujuan internal seperti lancarnya proses produksi dan pada eksternal yakni kontrak kerja dan mematuhi legislasi. Seperti yang telah diatur pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 Tahun 1996 mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Inti dari pasal tersebut adalah pada Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang mencakup sistem manajemen secara keseluruhan seperti pengendalian dan aktivitas kerja, resiko untuk dapat menentukan latar belakang yang aman dan efektif untuk dapat merumuskan, menerapkan, mengevaluasi serta memelihara struktur dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (Bangun. 2012). Peneliti dalam hal ini juga mengajukan pertanyaan singkat mengenai seberapa sering perusahaan menyuarkan terkait keselamatan pada saat bekerja dan rata-rata jawaban dari responden menjawab nya sangat sering serta bentuknya berupa saat memasuki area produksi wajib untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan *training* yang dilakukan oleh perusahaan.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, yakni antara lain: Alat ukur *safety motivation* yang dibuat oleh peneliti belum tervalidasi. Pada desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional dan bukan komparatif, serta teknik analisis yang dipakai tidak bisa membandingkan antara variabel X atau prediktornya.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil yang didapatkan menjawab hipotesis penelitian yakni ada hubungan yang signifikan antara *external safety motivation* dengan *safety behavior* pada karyawan perusahaan manufaktur. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji korelasi non-paramaterik *Kendall's tau b*, dengan hasil sebesar 0,000 sehingga hipotesis alternatif diterima. Pada hipotesis yang kedua yakni ada hubungan yang signifikan antara *introjected safety motivation* dengan *safety behavior* pada karyawan perusahaan manufaktur, yang dapat dibuktikan dengan hasil uji korelasi non-paramaterik *Kendall's tau b*, dengan hasil sebesar 0,000 sehingga hipotesis alternatif diterima. Ada hubungan positif yang signifikan antara tipe *identified safety motivation* dengan *safety behavior* pada karyawan perusahaan manufaktur. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji korelasi non-paramaterik *Kendall's tau b*, dengan hasil sebesar 0,000 sehingga hipotesis alternatif diterima. Pada hipotesis yang terakhir juga menjawab dugaan hipotesis penelitian yakni ada hubungan yang signifikan antara *intrinsic safety motivation* dengan *safety behavior* pada karyawan perusahaan manufaktur, yang dibuktikan dengan hasil uji korelasi non-paramaterik *Kendall's tau b*, dengan hasil sebesar 0,000 sehingga hipotesis alternatif diterima.

Selain itu dalam penelitian ini mendominasi pada intensi tipe *identified safety motivation* dengan *safety behavior* berada pada kategorisasi sangat tinggi yakni 28,6% (40 responden). Dengan nilai keeratan sebesar 0,462 yakni dalam kategori cukup kuat. Kemudian pada nilai sumbangan efektif adalah 77,7%, dan 22,3% merupakan pengaruh dari faktor lain.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, yakni sebagai berikut:

a. Bagi Karyawan Manufaktur

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tipe *safety motivation* dengan *safety behavior*. Bahwa diharapkan dapat karyawan manufaktur dapat mempertahankan tipe yang dapat membangun *safety behavior* pada saat bekerja. Agar dapat mempertahankan dan meminimalisir kecelakaan di dalam lingkungan pekerjaan. Saat karyawan tidak dapat menerapkan perilaku keselamatan pada saat bekerja akan dapat menghasilkan beberapa dampak yang bukan hanya bagi dirinya sendiri, namun juga bagi rekan dan perusahaan tempat bekerja. Karyawan harus tetap menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) seperti helm, kacamata atau sarung tangan pada saat berada di lingkungan pekerjaan, selain itu juga dapat menegur rekan kerja saat tidak menggunakan APD dan mematuhi peraturan K3 perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini, perusahaan dapat terus meningkatkan *safety motivation* yang dimiliki oleh karyawan. Terutama pada tipe *internal safety motivation* agar lebih menguatkan tipe eksternal *safety motivation* seperti *external safety motivation*, *identified safety motivation* dan *introjected safety motivation*. Dalam hal ini perusahaan dapat meninjau budaya keselamatan yang dimiliki oleh perusahaan seperti lebih sering melibatkan karyawan dalam memberikan ide-ide dan usulan untuk meningkatkan keselamatan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian mengenai hubungan antara tipe *safety motivation* dengan *safety behavior* pada perusahaan manufaktur merupakan topik yang menarik, oleh karena itu terdapat beberapa bahasan yang dapat dikembangkan. Terlebih lagi penelitian ini masih sangat jarang diteliti di Indonesia, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya juga dapat menghubungkan variabel dari

tipe-tipe *safety motivation* maupun *safety behavior* dengan variabel psikologis lainnya yang memiliki keterkaitan dengan dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, C., & Dwiyantri, E. (2023). The Correlation between Awareness, Motivation, and Perception with Safe Behavior at Ngadiredjo Sugar Factory. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(1), 30–41. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v12i1.2023.30-41>.
- Ahmad, R. A., Lesmana, M., & Nabila, F. (2022). Factors Affecting Generational Millennials' desire To Spend Money On Waqf. *Muslim Heritage*, 7(2), 433–458.
- Azwar, S. 2012. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). Banyaknya Perusahaan Konstruksi Menurut Skala Usaha (Unit). Available at: <https://ppukab.bps.go.id/subject/9/industri.html>. Diakses Maret 2023.
- Beus, J. M., McCord, M. A., & Zohar, D. (2016). Workplace safety: A review and research synthesis. *Organizational Psychology Review*, 6(4), 352–381. <https://doi.org/10.1177/2041386615626243>.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- BPJS Ketenagakerjaan (2023) Jumlah Kecelakaan Kerja Indonesia (2020-2022). Available at: <https://sumbar.antaranews.com/berita/548136/miris-jumlah-kecelakaan-kerja-meningkat-beberapa-tahun-terakhir>. Diakses Maret 2023.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 199–207.
- Desak Dewi. N.A.R. (2020). “Peran *situational awareness*, *psychological capital*, *safety leadership* dan *safety climate* dalam membentuk *safety performance* dengan *job satisfaction* sebagai mediator”.
- Dewi, D. N. A. R., & Repi, A. A. (2022). Safety Behavior of Workers in the New Normal Period. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(2), 269–283.
- Dewi, I. C. (2014). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Ytl Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 16(1).
- Fadillah, T. M., Suherman, A., & Ariyano, A. (2019). Standar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Industri Pada Pembelajaran Praktik Pemesinan Di Smk. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 6(1), 112–117.
- Fara, R. A. Z., Kurniawan, B., & Wahyuni, I. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan safe behavior pada pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power Up Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(5),

318–326.

- Fauzi, F., Dencik, Abdul Basyith., Asiati, Diah Isnaini. 2019.” Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi.” Salemba Empat.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Golkar, A., Castro, V., & Olsson, A. (2015). Social learning of fear and safety is determined by the demonstrator’s racial group. *Biology Letters*, 11(1), 20140817. <https://doi.org/10.1098/rsbl.2014.0817>
- Griffin, M. A., & Curcuruto, M. (2016). Safety climate in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 191–212.
- Hadi, N. A. A., Tamrin, S. B. M., Guan, N. Y., How, V., & Rahman, R. A. (2017). D8-1 Association between Non-Reporting of Accident and Contributing Factors in Malaysia’s Construction Industry. *The Japanese Journal of Ergonomics*, 53(Supplement2), S648–S651. <https://doi.org/10.5100/jje.53.s648>.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Bandung.
- Hajrah, Naiem, M. F., & Jafar, N. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Aman Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja Di PT. Maruki International Indonesia. *JST Kesehatan*, 7(1). <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/63a1b13f1ca487f390c336a5f64d6290.pdf>
- Huda, U. F., Sukmawati, A., & Sumertajaya, I. M. (2016). Model perilaku keselamatan kerja karyawan pada industri berisiko tinggi. *The Asian Journal of Technology Management*, 15(1), 51.
- Moeljadi dan Supriyati, T. S. (2014). Factors Affecting Firm Value: Theoretical Study On Public Manufacturing Firms In Indonesia. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 5(2), 6–15.
- Muda, C. U. T. A. K., Handayani, R., Yusvita, F., & Azizah, L. N. U. R. (2022). Faktor Perilaku Tidak Aman Pekerja Di Pt X Unit Manufaktur. *Journal of Nursing and Public Health*, 10(1), 14–23.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, 27(1_suppl), 67–75.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate

- on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1–3), 99–109.
- Nurhayati, N., Pratiwi, S., & Djuanda, G. (2023). Reaksi Pasar Modal Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Industri Barang Konsumsi (Sub Sektor Farmasi, Sub Sektor Rokok, Dan Sub In Penerbit Tahta Media. <http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/32%0Ahttps://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/download/32/34>
- Nuryadi, N., Astuti, T. D., Sri Utami, E., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statstik Penelitian*. Sibuku Media.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual: Step by step guide to data analysis using SPSS (6th edition)*. New York: MC Graw Hill Education.
- Panuwatwanich, K., Al-Haadir, S., & Stewart, R. A. (2017). Influence of safety motivation and climate on safety behaviour and outcomes: evidence from the Saudi Arabian construction industry. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(1), 60–75.
- Putra, dkk. (2021). Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja pada PT. Meindo Elang Indah. *Journal Of Applied Management Research*. Vol.1. No.1. 11-23.
- Probst, T.M., & Brubaker, T.L. (2001). The effects of job insecurity employee safety outcomes: crosssectionald longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 139–159.
- Rahman, A., Daryanto, E., Aini, N., Kesehatan, F. I., Masyarakat, K., Kesehatan, I., & Medan, H. (2023). Pengaruh Safety Leadership Dan Safety Climate Melalui Safety Behavior Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Karyawan. *Jukeke*, 2(1), 20–28.
- Ramadhany, F. A., & Pristya, T. Y. R. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Selamat (Unsafe Act) pada Pekerja di Bagian Produksi PT Lestari Banten Energi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 11(2), 199–205.
- Reschiwati. (2016). *Akuntansi Perusahaan Manufaktur*.
- Revelle, W., & Condon, D. M. (2019). Reliability from α to ω : A tutorial. *Psychological Assessment*, 31(12), 1395.
- Rusyda, H. M., & Abdul Aziz, S. F. (2021). The Development of Safety Behavior: A 30-Year Review. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 10(1), 46–71.
- Resky, A. Hubungan Penggunaan Alat Pelindung Diri dengan Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Bagian Produksi CV. Kajeye Food Kota Malang. (Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widyagama Husada, 2017).
- Sandewa, F. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Clean Government*, 1(2), 90–110.

- Saragih, F. R. P., Lubis, H. S., & Tarigan, L. (2014). Faktor-faktor yang berhubungan dengan tindakan tidak aman pada pekerja lapangan PT. Telkom cabang Sidikalang Kabupaten Dairi Tahun 2014. *Jurnal Kesehatan Masyarakat.[e-Journal]*.
- Sawhney, G., & Cigularov, K. P. (2019). Examining attitudes, norms, and control toward safety behaviors as mediators in the leadership-safety motivation relationship. *Journal of Business and Psychology, 34*, 237–256.
- Scott, N. (2016). *Enjoyment, values, pressure, or something else: what influences employees' safety behaviours?*
- Setiawan, C. K., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh Green Marketing Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Indonesia (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter@ Thebodyshopindo). *Jurnal Ilmiah M-Progress, 10*(1).
- Sharpe, L., Todd, J., Scott, A., Gatzounis, R., Menzies, R. E., & Meulders, A. (2022). Safety behaviours or safety precautions? The role of subtle avoidance in anxiety disorders in the context of chronic physical illness. *Clinical Psychology Review, 92*, 102126. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2022.102126>
- Silalahi, S. A. F. (2014). Kondisi industri manufaktur indonesia dalam menghadapi globalisasi. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik, 5*(1), 1–13.
- Sulistiyorini, A., Rahfiludin, M. Z., & Suroto, S. (2019). Determinan perilaku keselamatan kerja: Peran faktor personal penjamah makanan di warung lesehan Malioboro. *JST (Jurnal Sains Terapan), 5*(2), 77–85.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:PT Alfabet.
- Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, Steve Werner. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suma'mur, P.K., 2013, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*, Jakarta : Sagung Seto
- Utami, U., & Sulistyawati, A. I. (2020). Manajemen Laba Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Bei). *Solusi, 18*(4).
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention, 42*(6), 2082–2093.
- Winge, S., Albrechtsen, E., & Mostue, B. A. (2019). Causal factors and connections in construction accidents. *Safety Science, 112*, 130–141.

Zhou, F., Yu, T., Du, R., Fan, G., Liu, Y., Liu, Z., Xiang, J., Wang, Y., Song, B., Gu, X., Guan, L., Wei, Y., Li, H., Wu, X., Xu, J., Tu, S., Zhang, Y., Chen, H., & Cao, B. (2020). Clinical course and risk factors for mortality of adult inpatients with COVID-19 in Wuhan, China: a retrospective cohort study. *The Lancet*, 395(10229), 1054–1062. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30566-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30566-3)