Kreatif : Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara
Volume 5 Nomor 2 Juni 2025
e-ISSN: 2962-3839; p-ISSN: 2962-4436, Hal 279-287
DOI: https://doi.org/10.55606/kreatif.v5i2.6415
Available online at: https://researchhub.id/index.php/kreatif

Urgensi Penerapan *Behavior Based Safety* (BBS) dalam Menanggulangi Perilaku Tidak Aman: Studi Kasus di PT X

The Urgency of Implementing Behavior Based Safety (BBS) in Addressing Unsafe Behavior: A Case Study at PT X

Salsabil Nabila Azzahra[1*], Nur Fitrah Mahrani[2], Dafa Cetta Ugama[3], Muhammad Rifqy[4], Aditya Wahyu Pratama[5], Robiyal Dwi Setiawan[6], Anis Rohmana Malik[7]
[1-7] Institut Teknologi Kalimantan, Indonesia

*Koresprodensi penulis : 18231054@student.itk.ac.id**

Article History:
Received: Mei 11, 2025;
Revised: Mei 26, 2025;
Accepted: Juni 10, 2025;
Published: Juni 12, 2025

Keywords: *Behavior Based Safety, unsafe behavior, occupational safety, safety culture, accident prevention.*

Abstract: *Workplace accidents are often caused by unsafe behavior exhibited by workers. Traditional approaches such as safety training and the use of personal protective equipment (PPE) alone are not sufficient to sustainably change worker behavior. Therefore, the implementation of Behavior Based Safety (BBS) has become an increasingly relevant solution to reduce accident risks by focusing on behavior modification through observation, feedback, and active worker participation. Studies have shown that BBS can reduce workplace accidents by up to 50% through systematic approaches such as positive reinforcement and the development of a safety culture. Its success depends on management commitment, worker engagement, and an appropriate reward system. The implementation of BBS not only improves safety but also enhances operational efficiency. This study aims to analyze the urgency of applying BBS in reducing unsafe behavior in the workplace, as well as the supporting and inhibiting factors influencing its effectiveness. The results indicate that the success of BBS depends on strong leadership, open communication, and a well-designed reward system.*

Abstrak

Kecelakaan kerja sering kali disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) yang dilakukan oleh pekerja. Pendekatan tradisional seperti pelatihan keselamatan dan penggunaan alat pelindung diri (APD) saja belum cukup efektif dalam mengubah perilaku pekerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penerapan *Behavior Based Safety* (BBS) menjadi solusi yang semakin relevan untuk mengurangi risiko kecelakaan dengan memfokuskan pada modifikasi perilaku melalui observasi, umpan balik, dan partisipasi aktif pekerja. Studi membuktikan BBS mampu menurunkan kecelakaan kerja hingga 50% melalui pendekatan sistematis seperti positive reinforcement dan pembentukan budaya keselamatan. Keberhasilannya bergantung pada komitmen manajemen, keterlibatan pekerja, dan sistem reward yang tepat. Implementasi BBS tidak hanya meningkatkan keselamatan, tetapi juga efisiensi operasional. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi penerapan BBS dalam mengurangi perilaku tidak aman di tempat kerja, serta faktor pendukung dan penghambat efektivitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan BBS bergantung pada kepemimpinan yang kuat, komunikasi terbuka, dan sistem reward yang tepat.

Kata Kunci*: Behavior Based Safety,* perilaku tidak aman, keselamatan kerja, budaya keselamatan, pencegahan kecelakaan.

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah elemen penting dalam lingkungan kerja, khususnya pada sektor industri yang menghadapi potensi risiko tinggi (Yumma & Ramadhani,

2024). Menurut laporan terbaru *International Labour Organization* (ILO), setiap tahun sebanyak 2,93 juta pekerja di seluruh dunia meninggal akibat faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, sedangkan 395 juta lainnya mengalami cedera kerja non-fatal yang menyebabkan kehilangan hari kerja dan gangguan produktivitas global (*International Labour Organization*, 2023). Fakta ini memperlihatkan bahwa perlindungan terhadap pekerja bukan hanya bersifat teknis, tetapi juga menuntut perubahan pada pola perilaku dan budaya keselamatan kerja di seluruh lini organisasi.

Kondisi di Indonesia mencerminkan tren global tersebut. BPJS Ketenagakerjaan mencatat 298.137 kasus kecelakaan kerja sepanjang tahun 2022, meningkat signifikan dari 234.370 kasus pada tahun sebelumnya. Angka ini setara dengan rata-rata 816 kasus per hari, yang sebagian besar terjadi di sektor industri dan layanan teknis seperti konstruksi, manufaktur, dan otomotif (BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Meskipun terdapat berbagai regulasi dan program teknis K3, data ini menunjukkan bahwa pendekatan teknis semata belum cukup untuk menekan angka kecelakaan kerja secara signifikan.

Di tengah meningkatnya kompleksitas dunia kerja modern, pendekatan teknis dalam keselamatan kerja ternyata belum mampu secara menyeluruh menekan angka kecelakaan di tempat kerja. Dalam merespons tantangan ini, pendekatan *Behaviour Based Safety* (BBS) mulai banyak diterapkan sebagai pelengkap dari sistem manajemen keselamatan yang sudah ada. *Behavior Based Safety* (BBS) adalah suatu pendekatan yang diterapkan oleh perusahaan untuk membentuk dan mengarahkan perilaku karyawan guna mengurangi risiko serta mencegah terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja (Maharani et al., 2022). Pendekatan ini tidak hanya fokus pada aspek teknis atau prosedural, melainkan lebih pada upaya membentuk kesadaran dan kebiasaan kerja yang aman melalui pengamatan perilaku, pemberian umpan balik, serta penguatan positif terhadap perilaku yang diharapkan. Penelitian oleh Ayuni et al. (2022) membuktikan bahwa penerapan program BBS secara sistematis mampu mengurangi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh tindakan tidak aman secara signifikan di salah satu perusahaan manufaktur Indonesia.

Penerapan BBS yang berhasil akan mendorong terbentuknya budaya keselamatan (*safety culture*) yang kuat dalam organisasi. Budaya keselamatan mencakup nilai, norma, serta keyakinan kolektif yang dijunjung bersama dalam menjadikan keselamatan sebagai prioritas dalam setiap aktivitas kerja. Ketika sistem organisasi memberikan penguatan terhadap perilaku aman, para pekerja cenderung mempertahankan perilaku tersebut dan menjadikannya bagian dari kebiasaan kerja sehari-hari. Penelitian oleh Irwansyah dan Widanarko (2023) di salah satu perusahaan menunjukkan bahwa program BBS mampu meningkatkan kepatuhan perilaku

keselamatan kerja melalui pembiasaan, observasi sejawat, dan sistem pelaporan yang terstruktur. Hal ini menjadi fondasi penting dalam pembentukan budaya keselamatan yang berkelanjutan di organisasi.

Pendekatan *Behaviour Based Safety* (BBS) mulai banyak diperhatikan sebagai respons terhadap terbatasnya efektivitas pendekatan teknis dalam menurunkan angka kecelakaan kerja. BBS menekankan pembentukan perilaku kerja yang aman melalui observasi langsung, pemberian umpan balik, serta penguatan positif terhadap tindakan yang sesuai prosedur. Pendekatan ini dinilai mampu menjangkau akar masalah kecelakaan kerja yang seringkali bersumber dari kebiasaan tidak aman, bukan hanya dari aspek teknis atau sistemik. Studi oleh Fadhilah et al. (2024) menunjukkan bahwa implementasi BBS dapat meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD) serta membangun kesadaran kolektif terhadap risiko kerja, terutama di sektor dengan aktivitas fisik tinggi seperti industri perkapalan.

PT. X sebagai perusahaan yang bergerak pada industri otomotif memiliki karakteristik risiko kerja yang tinggi, mulai dari pekerjaan teknis kendaraan hingga aktivitas di ruang sempit dan bersuhu tinggi. Meskipun telah diterapkan standar keselamatan kerja, realitas di lapangan menunjukkan masih adanya praktik kerja yang tidak sepenuhnya aman. Situasi ini menandai pentingnya intervensi keselamatan berbasis perilaku yang tidak hanya mengandalkan prosedur tertulis, tetapi juga mendorong perubahan pada sikap dan kebiasaan kerja secara konsisten. Sayangnya, kajian akademik terkait implementasi BBS di sektor layanan otomotif masih sangat terbatas. Sebagian besar studi yang ada masih terfokus pada industri berat dan manufaktur. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji penerapan BBS dalam lingkungan kerja PT. X. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru mengenai efektivitas pendekatan perilaku dalam membentuk budaya keselamatan kerja yang adaptif di sektor jasa otomotif yang dinamis dan berisiko tinggi.

2. METODE PENELITIAN

Observasi ini dilakukan di PT. X dengan menggunakan metode kualitatif berupa observasi langsung serta wawancara. Tahapan pertama dalam pelaksanaan observasi adalah melakukan wawancara terhadap para pekerja di PT. X terkait perilaku manusia yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. Wawancara ini menggunakan pendekatan *Behavior Based Safety* atau BBS yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan perilaku-perilaku berisiko di tempat kerja. Menurut Naufal dkk. (2024), pendekatan BBS digunakan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dengan fokus pada perilaku serta motivasi

manusia yang dapat menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja. Sementara itu, Vincenzo dan Kristanto (2023) menegaskan bahwa metode yang efektif untuk mendefinisikan dan meningkatkan perilaku kerja yang aman adalah metode *DO IT,* sebuah akronim dari *Define, Observe, Intervene*, dan *Test*. Geller (2005) menjelaskan bahwa metode *DO IT* merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk meningkatkan keselamatan dan kinerja melalui proses empat langkah utama: define yang dilakukan dengan menentukan target perilaku, observe yang dilakukan dengan mengamati perilaku di lapangan, intervene yang dilakukan dengan cara melakukan intervensi atau tindakan korektif, dan test yang dilakukan dengan mengukur dan mengevaluasi hasilnya. Proses ini memungkinkan tim kerja untuk secara objektif mengukur dan memperbaiki perilaku berisiko atau tidak aman, serta mengembangkan intervensi yang lebih efektif berdasarkan data yang diperoleh. Selain itu, pendekatan *DO IT* mendorong penerapan metode ilmiah dan observasi sistematis sebagai dasar untuk mendukung perbaikan berkelanjutan dalam keselamatan kerja. Hal ini juga berkontribusi pada pengembangan pengetahuan praktis di lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif.

3. HASIL

Temuan lapangan dalam studi kasus di PT X secara tegas menunjukkan bahwa budaya keselamatan kerja belum terbentuk secara utuh dan menyeluruh. Dalam praktiknya, keselamatan belum dijadikan sebagai nilai organisasi yang mendasari perilaku kerja harian para pekerja. Meskipun pada tingkat kognitif para pekerja memahami pentingnya menjaga keselamatan dan mengenali berbagai potensi risiko dari aktivitas kerja mereka, namun kesadaran ini tidak sepenuhnya tercermin dalam tindakan konkret dan perilaku kerja yang sistematis aman. Menurut Ghozali (2021), ada kaitan yang cukup kuat antara pengetahuan seseorang dan perilaku yang mereka tunjukkan. Biasanya, perilaku yang positif berasal dari pengetahuan yang cukup dan baik. Hal ini bisa dibuktikan dengan banyaknya kasus pekerja yang masih menunjukkan ketidak konsistenan dalam penggunaan alat pelindung diri (APD) dan cenderung mengabaikan prosedur keselamatan, terutama saat berada di bawah tekanan waktu atau ketika tidak diawasi langsung oleh atasan (Puspitasari dkk,2024).

Kondisi ini tercermin dari jawaban seorang pekerja saat ditanya mengenai perilaku kerja yang paling berisiko menyebabkan kecelakaan, yang menyatakan:

> "Kalau nggak pakai APD pas ganti oli atau bongkar ban, terus kadang ada yang bercanda juga pas kerja, itu bisa bahaya sih." (MS, 23 Tahun)

Pernyataan ini menegaskan bahwa perilaku tidak aman telah berlangsung sebagai rutinitas, dan meskipun disadari berisiko, tidak diiringi dengan koreksi perilaku yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pengetahuan saja tidak cukup untuk mendorong perubahan perilaku, terutama jika tidak disertai sistem yang mendukung dan menguatkan. Ini mengarah pada kesenjangan nyata antara kesadaran dan tindakan yang sering ditemukan di berbagai tempat kerja industri, terutama ketika budaya keselamatan belum menjadi bagian dari sistem nilai kolektif organisasi. Fenomena semacam ini dapat dijelaskan melalui konsep normalisasi deviance, yaitu proses sosial di mana perilaku menyimpang yang dilakukan berulang-ulang tanpa konsekuensi akhirnya dianggap wajar dan diterima sebagai norma. Dalam konteks PT X, tidak menggunakan APD atau bercanda di area kerja berisiko telah menjadi kebiasaan yang tidak lagi dianggap menyimpang, melainkan sebagai bagian dari cara kerja sehari-hari yang tidak mendapatkan teguran, hukuman, ataupun intervensi korektif yang memadai. Ketika tidak ada sistem koreksi atau penguatan positif terhadap perilaku aman, maka akan terjadi penurunan sensitivitas terhadap risiko, yang pada akhirnya meningkatkan potensi kecelakaan kerja secara signifikan. Sistem pengawasan, pendekatan yang diterapkan PT X masih sangat lemah dan bersifat reaktif. Dalam praktiknya, pengawasan terhadap perilaku kerja aman hanya dilakukan ketika terjadi pelanggaran yang sudah jelas terlihat, atau saat ada atasan yang sedang berkeliling di area kerja. Ketika ditanya tentang frekuensi pengawasan yang dilakukan oleh supervisor, seorang pekerja menjawab:

"Paling kalau pas ada supervisornya aja, tapi nggak tiap hari juga. Biasanya dibilangin kalau udah kelihatan salah." (MS, 23 Tahun)

Pernyataan ini menggambarkan betapa rendahnya intensitas pengawasan di PT X dan menunjukkan bahwa proses pengawasan tidak dilakukan secara sistematis, terjadwal, maupun berbasis data perilaku yang diobservasi secara kontinu. Dalam konteks Behavior Based Safety (BBS), hal ini menjadi kelemahan yang cukup krusial. Pendekatan BBS justru menekankan pentingnya observasi perilaku yang terencana, pemberian umpan balik secara langsung dan positif, serta pendokumentasian perilaku berisiko maupun perilaku aman sebagai dasar perbaikan berkelanjutan. Perilaku aman tidak hanya tumbuh dari pemahaman, tetapi dari pembiasaan dan penguatan yang berkelanjutan. Tanpa sistem pengawasan yang dirancang untuk memotivasi dan mengedukasi pekerja, maka peluang untuk membentuk budaya keselamatan akan sangat kecil. Supervisor ideal dalam pendekatan BBS tidak hanya berfungsi sebagai pemantau teknis, tetapi sebagai agen perubahan yang membentuk pola pikir dan

kebiasaan kerja aman melalui coaching, penguatan positif, dan teladan nyata di lapangan. Kelemahan lain yang juga signifikan adalah tidak berjalannya sistem pelatihan keselamatan secara berkelanjutan. Pelatihan keselamatan kerja yang selama ini dilakukan di PT X hanya bersifat satu kali saat awal masuk kerja, tanpa ada penguatan materi, penyegaran pengetahuan, atau pengembangan keterampilan lanjutan. Ketika ditanya mengenai riwayat pelatihan keselamatan, seorang pekerja menjelaskan:

"Pernah sih, tapi udah lama, cuma sekali pas awal-awal kerja." (MS, 23 Tahun)

Ini memperlihatkan bahwa proses pelatihan belum menjadi bagian dari strategi pembentukan budaya keselamatan kerja. Dalam pendekatan BBS, pelatihan bukan hanya media untuk menyampaikan informasi teknis, tetapi merupakan intervensi perilaku yang berfungsi untuk membentuk sikap, persepsi, dan keyakinan terhadap nilai keselamatan. Pelatihan yang dilakukan hanya sekali cenderung mudah dilupakan dan tidak memberikan dampak perilaku jangka panjang, terutama di tengah lingkungan kerja yang penuh tekanan dan dinamis. Masalah ini juga diperparah oleh minimnya sistem penghargaan atau reinforcement positif terhadap pekerja yang menunjukkan perilaku aman. Dalam pendekatan BBS, penghargaan tidak harus bersifat material, tetapi bisa berupa pujian terbuka, pengakuan informal, atau simbol penghargaan yang menunjukkan bahwa manajemen menghargai kontribusi terhadap keselamatan. Namun di PT X, tidak ditemukan sistem penguatan semacam ini. Akibatnya, motivasi untuk berperilaku aman menjadi sangat tergantung pada kedisiplinan pribadi yang tentunya sangat bervariasi antara individu satu dengan yang lain.
Ketika ditanya apakah pelatihan keselamatan yang pernah diterima berdampak terhadap perilaku kerja, seorang pekerja mengatakan:

"Kalau dibilang berkurang sih nggak terlalu ya, masih ada aja yang males pakai APD, apalagi kalau kerja cepet-cepet." (MS, 23 Tahun)

Jawaban ini menggambarkan realitas bahwa keselamatan belum dipahami sebagai bagian dari produktivitas kerja, melainkan dianggap sebagai beban tambahan yang memperlambat proses kerja. Dalam kondisi tekanan waktu yang tinggi, pekerja lebih memilih untuk menyingkat prosedur keselamatan demi menyelesaikan tugas lebih cepat. Ini menunjukkan adanya kesenjangan mindset yang serius, di mana pekerja belum memandang keselamatan sebagai investasi jangka panjang yang justru dapat meningkatkan efisiensi kerja dan

menghindari kerugian akibat kecelakaan.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Retnani dan Ardyanto (2013) yang menunjukkan bahwa perilaku aman di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh sistem activator (pemicu perilaku) dan consequence (konsekuensi yang diterima). Ketika pekerja tidak menerima konsekuensi atas pelanggaran, atau tidak mendapatkan penghargaan atas tindakan positif, maka perilaku akan stagnan atau bahkan memburuk. Penerapan BBS terbukti mampu meningkatkan safe behavior dengan pendekatan interaktif dan berbasis penguatan perilaku positif.

Selain itu, penelitian oleh Fuadi dan Juniani (2015) juga menegaskan bahwa keberhasilan implementasi BBS bergantung pada sistem pengamatan yang terstruktur, pelatihan ulang yang konsisten, dan keterlibatan aktif supervisor dalam membentuk pola perilaku. Dalam studi tersebut, metode Fuzzy Analytic Hierarchy Process digunakan untuk memetakan faktor dominan dalam risiko perilaku tidak aman, dan hasilnya menunjukkan bahwa keterlibatan manajemen dan komunikasi dua arah antara supervisor dan pekerja merupakan variabel penentu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pekerja dalam upaya menanggulangi perilaku tidak aman dalam urgensi dalam penerapan *Behaviour Based Safety* (BBS) pada PT. X. Maka perlu dilakukan pendekatan sistemik yang mencakup perubahan pola pikir, pola komunikasi, dan sistem manajerial organisasi (Putri dkk, 2023). Untuk menciptakan budaya keselamatan yang kuat dan berkelanjutan, PT X perlu mengintegrasikan pengawasan perilaku yang sistematis, pelatihan berulang yang adaptif, serta pemberdayaan supervisor sebagai agen pembentuk budaya kerja. Selain dilakukannya pendekatan sistemik, salah satu upaya dalam menanggulagi perilaku tidak aman pada PT. X adalah memberi reward yang diaman reward ini merupakan salah satu elemen yang berupa penghargaan untuk menjadikan motivasi dan sembangat terhadap pekerja dalam menciptakannya budaya keselamatan yang kuat dan berkelanjutan (Putri dkk, 2023). Tanpa adanya langkah konkret ke arah tersebut, risiko kecelakaan akan tetap tinggi, dan perilaku tidak aman akan terus menjadi bagian dari budaya kerja yang sulit diubah.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data *International Labour Organization* yang menunjukkan setiap tahun hampir tiga juta pekerja meninggal akibat faktor terkait pekerjaan dan hampir empat ratus juta lainnya mengalami cedera non fatal serta lonjakan kasus kecelakaan kerja di Indonesia yang mencapai hampir tiga ratus ribu pada tahun 2022, jelas bahwa pendekatan teknis saja belum cukup untuk menekan angka kecelakaan. Pendekatan *Behaviour Based Safety* (BBS) hadir

sebagai pelengkap sistem K3 dengan fokus pada pembentukan kebiasaan aman melalui observasi perilaku, umpan balik langsung, dan penguatan positif. Studi kasus di PT X yang bergerak di industri otomotif memperlihatkan adanya gap antara pemahaman K3 dan praktik di lapangan di mana pelanggaran yang terus diulang menjadi biasa, pengawasan bersifat reaktif, pelatihan hanya satu kali saat awal masuk kerja, dan minimnya penghargaan bagi perilaku aman.

Keberhasilan implementasi Behaviour Based Safety di PT X akan sangat bergantung pada tiga pilar utama. Pertama adalah kepemimpinan proaktif yang melibatkan supervisor sebagai agen perubahan yang membina pekerja melalui coaching dan teladan nyata di lapangan sehingga komunikasi menjadi dua arah. Kedua adalah sistem observasi dan umpan balik yang dirancang secara terencana dan berkelanjutan sehingga setiap perilaku berisiko maupun perilaku aman terdokumentasi sebagai dasar perbaikan berkelanjutan. Ketiga adalah reinforcement positif yang konsisten berupa pujian terbuka atau pengakuan informal yang mengubah persepsi pekerja tentang keselamatan dari beban menjadi investasi jangka panjang. Dengan mengintegrasikan ketiga pilar tersebut ke dalam budaya organisasi PT X, perusahaan tidak hanya akan mampu menekan angka kecelakaan, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional serta membangun budaya keselamatan yang adaptif di sektor jasa otomotif yang dinamis dan berisiko tinggi

DAFTAR REFERENSI

Aini, N., Ardyanto, Y. D. W., Ro'is, R. R., & Husaini, A. (2022). Pengaruh unsafe action terhadap behavior based safety pada pekerja proyek konstruksi di Surabaya.

Alim, V. E., & Widiawan, K. (2023). Upaya meminimalkan kecelakaan kerja di PT. X dengan pendekatan Behavior Based Safety (BBS). Jurnal Titra, 11(2), 161–168.

Ayuni, M. Q., Yusuf, M., & Dwiyanti, E. (2022). Performance analysis of the behavior based safety program in reducing occupational accident rates. Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 11(2), 275–284.

Candrianto, S. T. (2022). Pengenalan keselamatan dan kesehatan kerja. CV Literasi Nusantara Abadi.

Fuadi, R. I., Juniani, A. I., & Wiediartini, W. (2015). Penentuan faktor yang berpengaruh dalam faulty behavior risk melalui pendekatan metode Fuzzy Analytic Hierarchy Process. J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri, 10(2), 85–96.

Geller, E. S. (2005). Behavior-based safety and occupational risk management.

Harijadi, N. N. N., Mardyansyah, A. F., Vanes, V., Syifa, Z., Cahyani, N. D., Handayani, E., & Ramadan, G. (2024). Efforts to minimize work accidents at PT. X using the Behavior

Based Safety (BBS) method. Jurnal Impresi Indonesia (JII), 3(4), 337–342.

Irwansyah, M., & Widanarko, B. (2023). Analisis hubungan antara program Behavior Based Safety (BBS) dan tingkat kepatuhan terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan di PT. X. Jurnal Cahaya Mandalika, 3(2), 2191–2207.

Maharani, I. K., Subhi, M., Rupiwardani, I., & Maharani, I. K. (n.d.). Determinan Behavior Based Safety pada karyawan PT Otsuka Indonesia.

Puspitasari, N., Hilintang, R. P., Yuhansyah, Y., & Nugraha, A. F. D. (2024). Gambaran Behavior Based Safety sebagai upaya penurunan unsafe action pada pekerja konstruksi di PT. X Kota Surabaya. Jurnal Kesehatan Pertiwi, 6(1), 1–5.

Putri, A. F., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2023). Penerapan program Behavior-Based Safety pada pekerja di PT. X Kota Batam tahun 2022. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 19(3), 203–210.

Retnani, N. D. (2013). Analisis pengaruh activator dan consequence terhadap safe behavior pada tenaga kerja di PT. Pupuk Kalimantan Timur tahun.

Yumna, A. A., & Ramadhani, S. (2025). Implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di PT. Sumatera Inti Karet. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 18(1), 1387–1392.