

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT Cemindo Gemilang, Tbk

PT Cemindo Gemilang Tbk merupakan produsen semen premium asal Indonesia. Melalui merek Semen Merah Putih dan anak perusahaan kami di Vietnam, Chinfon Cement, kami menjaga komitmen untuk selalu memproduksi semen berkualitas tinggi melalui tenaga kerja profesional dan pabrik modern.

Sejalan dengan komitmen kami untuk memberikan produk dan solusi terbaik, kami telah berhasil mendistribusikan produk kami ke 17 provinsi di Indonesia, melalui jaringan distribusi dan pemasaran yang efektif dan efisien di Sumatera, Kalimantan, Jawa, Bali, dan Nusa Tenggara.

Di Indonesia, kami mengoperasikan pabrik semen terintegrasi yang didukung oleh fasilitas pelabuhan laut dalam di Bayah, Banten. Pabrik penggilingan kelas atas kami berlokasi di Jawa, Sumatera, dan Kalimantan, di mana kami mengoperasikan terminal semen lengkap yang mampu menjangkau semua pasar.

Seiring dengan kesuksesan kami di Indonesia, bisnis kami di Vietnam juga mengalami pertumbuhan yang signifikan. Anak perusahaan kami, Chinfon Cement Corporation, telah menunjukkan pertumbuhan yang luar biasa melalui keberhasilan penetrasi pasar ke Vietnam bagian Utara, Vietnam Tengah, dan Vietnam Selatan. Hal ini dimungkinkan karena lokasinya yang strategis, dan fasilitas pelabuhan di pabrik semen terintegrasi di Hai Phong dan pabrik penggilingan di Kota Ho Chi Minh.

Secara keseluruhan, PT Cemindo Gemilang Tbk dan Chinfon Cement Corporation memproduksi 9,5 MTPA Clinker dan 13,9 MTPA Cement di Indonesia dan Vietnam. Dalam waktu dekat, kami akan memperluas jaringan distribusi kami untuk menjangkau wilayah yang lebih luas di Indonesia, Vietnam, dan negara lainnya.

Dengan lebih dari 3.600 karyawan, kami berkomitmen untuk memproduksi produk berkualitas tinggi. Terbukti brand kami yang berkinerja tinggi telah meraih berbagai penghargaan di Indonesia dan Vietnam.

Komitmen dan kinerja kami yang kuat sangat dihargai di Indonesia, karena merek Semen Merah Putih kami telah memenangkan “The Home Preferred Brand Award” dalam kategori semen Portland terbaik, pilihan pembaca Media Bintang Group Indonesia, selama dua tahun berturut-turut pada tahun 2015–2016.

Di Vietnam, Chinfon Cement Corporation telah menerima penghargaan besar seperti Penghargaan Naga Emas selama dua puluh kali berturut-turut (2001–2021, Penghargaan Naga Emas tidak diadakan pada tahun 2020 karena pandemi COVID-19), Penghargaan Merek Ramah Lingkungan, dan Penghargaan Merek Ramah Lingkungan. Green Tech Award atas komitmen perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan.

2. Visi dan Misi PT Cemindo Gemilang, Tbk

a) Visi

Menjadi perusahaan terkemuka global dalam industri bahan bangunan dengan memberikan solusi inovatif.

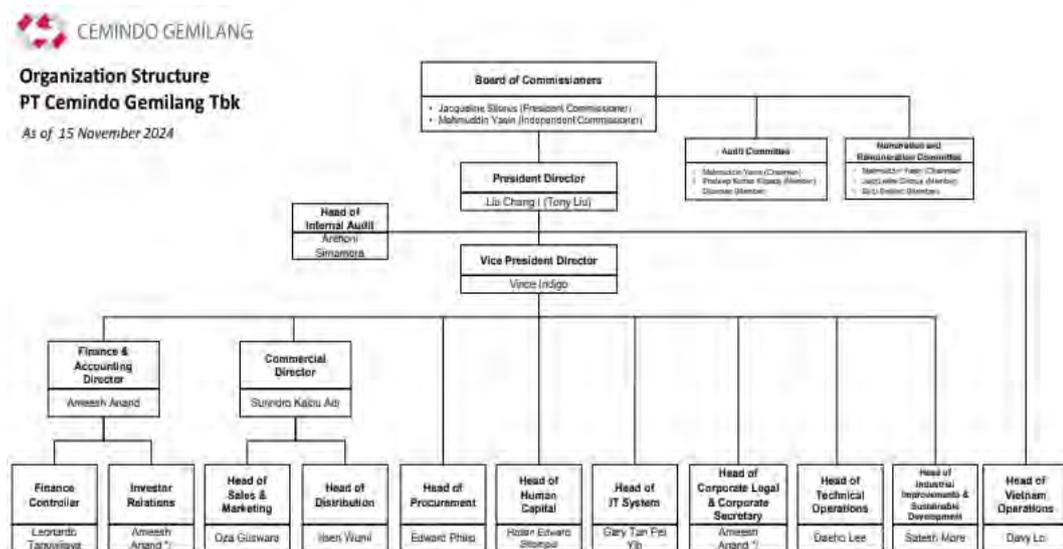
b) Misi

Menghasilkan produk dan layanan berkualitas, manajemen yang andal, perusahaan ramah lingkungan; dan memberikan nilai tambah kepada seluruh pemegang saham.

3. Struktur Organisasi PT Cemindo Gemilang, Tbk

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi PT Cemindo Gemilang, Tbk



Sumber: Data Internal PT Cemindo Gemilang, Tbk

B. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden, yaitu karyawan PT Cemindo Gemilang, Tbk, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan posisi pekerjaan adalah sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Pria	25	41.6
Wanita	35	58.4
Total	60	100.0

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden, karyawan PT Cemindo Gemilang, Tbk mayoritas wanita dibandingkan dengan pria, karena adanya tuntutan pekerjaan yang lebih diutamakan menggunakan ketelitian dan kecermatan oleh karena itu jumlah karyawan wanita lebih banyak daripada pria.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
< 20 tahun	5	8.3
21-29 tahun	20	33.4
30-39 Tahun	15	25.0
40-45 tahun	20	33.4
Total	60	100.0

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden, karyawan PT Cemindo Gemilang, Tbk paling banyak memiliki karyawan dengan usia yang muda dimulai dari 21-29 tahun dan 40-45 tahun, hal

itu dikarenakan pekerjaan yang dilakukan menuntut kepada fisik dan kefokuskan karyawan sehingga dibutuhkan banyaknya karyawan yang masih muda dan bugar namun pada usia yang 40-45 tahun dibutuhkannya karyawan yang memiliki pengalaman bekerja yang sudah banyak sehingga bisa menurunkan atau mengajari ilmunya kepada karyawan yang lebih muda.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SMA/SMK	5	8.3
D1/D3	15	25.0
S1	35	58.4
S2	5	8.3
Total	60	100.0

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 60 responden, karyawan PT Cemindo Gemilang, Tbk paling banyak berpendidikan terakhir S1, hal itu dikarenakan kualifikasi utama yang dibutuhkan PT Cemindo Gemilang, Tbk adalah karyawan yang sudah memiliki gelar Sarjana sehingga ilmu dan pengetahuannya bisa sesuai dengan pekerjaan yang ada di PT Cemindo Gemilang, Tbk.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent
< 1 Tahun	8	13.3
1-3 Tahun	20	33.4
4-6 Tahun	25	41.6
7-9 Tahun	4	6.6
> 9 Tahun	3	5.0
Total	60	100.0

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden, karyawan PT Cemindo Gemilang, Tbk paling banyak dengan lama bekerja 4-6 tahun, hal itu dikarenakan banyaknya karyawan lama yang bergabung dengan PT Cemindo Gemilang, Tbk dan dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja di PT Cemindo Gemilang, Tbk.

e) Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan posisi pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Posisi Pekerjaan	Frequency	Percent
Staff Administrasi	7	11.6
Staff Keuangan	10	16.6
Staff Marketing	15	25.0
Staff Operasional	20	33.4
Staff Pelaksana	8	13.3
Total	60	100.0

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden, karyawan PT Cemindo Gemilang, Tbk paling banyak dengan posisi pekerjaan sebagai staff operasional karena dibutuhkannya karyawan yang bisa

mengatur penjadwalan pengiriman barang, penerimaan barang, dan berurusan dengan lapangan, gudang atau pabrik.

2. Deskriptif Jawaban Responden

Statistik deskriptif digunakan untuk menafsirkan besarnya rata-rata, nilai tertinggi, nilai terendah dan standar deviasi dari variabel yang digunakan. Dari statistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 18 butir instrumen yang disampaikan kepada 60 responden diperoleh sebagai berikut:

a) Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel *Safety Training*

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel *Safety Training* dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel *Safety Training*

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
1	Saya mengetahui tentang prosedur keselamatan kerja	60	1	5	4.100	Tinggi
2	Saya mengetahui tentang identifikasi bahaya dan teknik pengendalian resiko	60	1	5	4.083	Tinggi
3	Saya terampil dalam menggunakan peralatan keselamatan	60	1	5	3.883	Tinggi
4	Saya terampil dalam tindakan pencegahan cedera	60	1	5	4.067	Tinggi
5	Saya bersikap positif terhadap praktik-praktik kerja yang aman	60	1	5	3.917	Tinggi
6	Saya terlibat dalam program-	60	1	5	3.800	Tinggi

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
	program keselamatan					

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat instrumen untuk *Safety Training* yang memiliki nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya mengetahui tentang prosedur keselamatan kerja” yaitu sebesar 4.100 dengan penilaian responden yaitu tinggi dan yang memiliki nilai *mean* terendah pada pernyataan “Saya terlibat dalam program-program keselamatan” dengan *mean* 3.800 dan penilaian responden sangat tinggi.

b) Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel *Safety Culture*

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel *Safety Culture* dapat dilihat pada Tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4. 7
Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel *Safety Culture*

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
1	Pihak manajemen bersedia untuk mengorbankan waktu dan sumber daya untuk keselamatan karyawan	60	1	5	4.033	Tinggi
2	Pihak manajemen terlibat langsung dalam program keselamatan	60	1	5	4.133	Tinggi
3	Setiap pihak menerapkan norma-norma sosial yang mendorong perilaku keselamatan	60	1	5	3.833	Tinggi
4	Adanya kolaborasi antar departemen	60	1	5	4.017	Tinggi

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
	dalam upaya keselamatan					
5	Setiap pihak terbuka dalam komunikasi tentang masalah keselamatan kerja	60	1	5	4.117	Tinggi
6	Setiap pihak mampu berkomunikasi secara efektif mengenai kebijakan keselamatan kerja	60	1	5	3.900	Tinggi

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat instrumen untuk variabel *Safety Culture* yang memiliki nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan “Pihak manajemen terlibat langsung dalam program keselamatan” yaitu sebesar 4.133 dengan penilaian responden tinggi dan yang memiliki nilai *mean* terendah pada pernyataan “Setiap pihak menerapkan norma-norma sosial yang mendorong perilaku keselamatan” yaitu dengan *mean* 3.833 dan penilaian responden tinggi.

c) Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel *Safety Performance*

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel *Safety Performance* dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8
Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel *Safety Performance*

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
1	Saya patuh terhadap prosedur kerja yang aman	60	1	5	4.217	Sangat Tinggi
2	Saya mematuhi cara menggunakan peralatan keselamatan	60	1	5	4.200	Tinggi

No	Item Pernyataan	Total	Minimum	Maximum	Mean	Penilaian Responden
3	Saya melaporkan bahaya atau kondisi tidak aman di waktu yang benar-benar tidak aman dan bahaya	60	1	5	4.083	Tinggi
4	Saya berpartisipasi aktif dalam inisiatif keselamatan	60	1	5	3.983	Tinggi
5	Saya melihat tingkat kecelakaan dan cedera kerja yang terjadi di perusahaan sedikit	60	1	5	4.150	Tinggi
6	Saya melihat evaluasi keselamatan oleh pihak berwenang cukup berjalan baik	60	1	5	4.067	Tinggi

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat instrumen untuk *Safety Performance* yang memiliki nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya patuh terhadap prosedur kerja yang aman” yaitu sebesar 4.217 dengan penilaian responden sangat tinggi dan yang memiliki nilai *mean* terendah pada pernyataan “Saya berpartisipasi aktif dalam inisiatif keselamatan” yaitu sebesar 3.893 dengan penilaian responden tinggi.

C. Hasil Uji Kualitas Data

1. Evaluasi *Measurement* (Outer Model)

a. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* dengan *construct score* yang dihitung. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun pada riset pengembangan skala, *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai *loading factor* yang digunakan adalah di atas 0,70 (Hair *et al*, 2017). Dengan melihat hasil *output* korelasi antara indikator dengan konstruksya seperti terlihat pada tabel dan struktural di bawah ini:

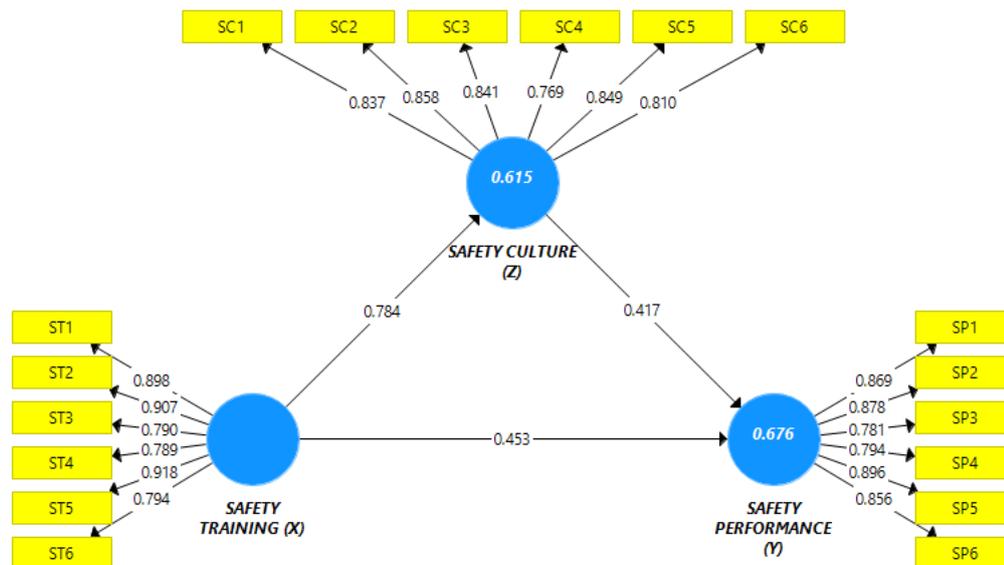
Tabel 4. 9
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	AVE	Keterangan
<i>Safety Training</i> (X)	ST1	0.898	0.725	Valid
	ST2	0.907		Valid
	ST3	0.790		Valid
	ST4	0.789		Valid
	ST5	0.918		Valid
	ST6	0.794		Valid
<i>Safety Culture</i> (Z)	SC1	0.837	0.685	Valid
	SC2	0.858		Valid
	SC3	0.841		Valid
	SC4	0.769		Valid
	SC5	0.849		Valid
	SC6	0.810		Valid
<i>Safety Performance</i> (Y)	SP1	0.869	0.717	Valid
	SP2	0.878		Valid
	SP3	0.781		Valid
	SP4	0.794		Valid
	SP5	0.896		Valid

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	AVE	Keterangan
	SP6	0.856		Valid

Sumber: *Output PLS, 2024*

Gambar 4. 2
Hasil Algoritma PLS Outer Model



Sumber: *Output PLS, 2024*

Hasil dari pengujian *convergent validity* pada Gambar 4.2 dan Tabel 4.9, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70.

b. Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 4. 10
Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Cross loadings)*

	<i>Safety Training</i>	<i>Safety Culture</i>	<i>Safety Performance</i>
ME2	0.898	0.698	0.684
ME3	0.907	0.706	0.689
ME4	0.790	0.643	0.656
ME5	0.789	0.695	0.714
ME6	0.918	0.689	0.685
ME7	0.794	0.550	0.530
K1	0.616	0.837	0.591
K2	0.741	0.858	0.691
K3	0.747	0.841	0.647
K4	0.667	0.769	0.534
K5	0.549	0.849	0.694
K6	0.551	0.810	0.669
BO1	0.661	0.628	0.869
BO2	0.722	0.739	0.878
BO3	0.507	0.579	0.781
BO4	0.772	0.644	0.794
BO5	0.622	0.666	0.896
BO6	0.638	0.648	0.856

Sumber: *Output PLS, 2024*

Dari Tabel 4.10 terlihat bahwa korelasi konstruk indikator variabel *Safety Training*, *Safety Culture* dan *Safety Performance* lebih tinggi daripada korelasi indikator *Safety Training*, *Safety Culture* dan *Safety Performance* dengan konstruk indikator variabel lainnya.

Tabel 4. 11
Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)*

	<i>Safety Culture</i>	<i>Safety Performance</i>	<i>Safety Training</i>
<i>Safety Culture</i>	0.828		
<i>Safety Performance</i>	0.773	0.847	
<i>Safety Training</i>	0.784	0.780	0.851

Sumber: *Output PLS, 2024*

Dari Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE

berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Selain itu menurut Henseler *et al* (2016) terdapat sebuah kriteria baru untuk menguji *Discriminan Validity* adalah dengan melihat hasil matriks *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dalam PLS. Dimana merekomendasikan nilai pengukuran harus lebih kecil dari 0,85 walaupun nilai diatas 0,85 sampai maksimal 0,90 masih dianggap cukup.

Tabel 4. 12
Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (*Heterotrait-Monotrait Ratio*)

Variabel	<i>Safety Culture</i>	<i>Safety Performance</i>	<i>Safety Training</i>
<i>Safety Culture</i>			
<i>Safety Performance</i>	0.840		
<i>Safety Training</i>	0.848	0.834	

Sumber: *Output PLS*, 2024

c. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* bertujuan untuk menguji reliabilitas *instrument* dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* \geq 0,7 hal itu berarti konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Safety Training</i>	0.923	0.940	Reliabel
<i>Safety Culture</i>	0.908	0.929	Reliabel
<i>Safety Performance</i>	0.921	0.938	Reliabel

Sumber: *Output PLS*, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $\geq 0,70$. Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (*inner model*) adalah sebagai berikut:

a. Hasil Pengujian Nilai *R-square*

Tabel 4. 14
Nilai R^2 Variabel Endogen

Variabel Endogen	R-square	R-square Adjusted
<i>Safety Culture</i>	0.615	0.609
<i>Safety Performance</i>	0.676	0.664

Sumber: Output PLS, 2024

Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel *Safety Culture* dapat dikatakan *moderate* karena memiliki nilai di atas 0.35. Model pengaruh variabel laten independen (*Safety Training*) terhadap *Safety Culture* nilai *R-square Adjusted* sebesar 0.609 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *Safety Culture* yang dapat dijelaskan oleh *Safety Training* sebesar 60.9% sedangkan 39.1% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Kemudian Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel *Safety Performance* dapat dikatakan *moderate* karena memiliki nilai di atas 0.35. Model pengaruh variabel laten independen (*Safety Training* dan *Safety Culture*)

terhadap *Safety Performance* nilai *R-square Adjusted* sebesar 0.664 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *Safety Performance* yang dapat dijelaskan oleh *Safety Training* dan *Safety Culture* sebesar 66.4% sedangkan 33.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

b. Hasil Pengujian *f-Square*

f-Square (Effect Size) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai *f-Square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f-Square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa *predictor* variabel laten memiliki pengaruh kuat, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh lemah (Ghozali, 2019).

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian *f-Square*

Variabel	<i>f-square</i>	Keterangan
<i>Safety Training > Safety Culture</i>	1.599	Kuat
<i>Safety Training > Safety Performance</i>	0.244	Menengah
<i>Safety Culture > Safety Performance</i>	0.206	Menengah

Sumber: *Output PLS*, 2024

c. Hasil Pengujian *Q-Square*

Q^2 *predictive relevance* digunakan untuk mempresentasikan sintesis dari validasi dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari variabel *manifest* dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai Q^2 *predictive relevance* 0,002, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat, kuat. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan Q^2 kurang

dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan, 2019). Nilai Q^2 dapat dilihat pada tabel 4.16 *predictive relevance (Q-Square)* untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Berlaku hanya untuk merenung model faktor endogen.

Pengujian *Q-Square* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *Q-square* tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Redudansi Validasi-Silang Konstruk (*Q-Square*)

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
<i>Safety Culture</i>	360.000	212.482	0.410
<i>Safety Performance</i>	360.000	193.515	0.462

Sumber: *Output PLS*, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 hasil pengujian redudansi validasi-silang konstruk bahwa hasil dari perhitungan relevansi prediktif menunjukkan nilai $Q^2 = 0.410$ pada variabel *safety culture* dan hasil pengujian redudansi validasi-silang konstruk bahwa hasil dari perhitungan relevansi prediktif menunjukkan nilai $Q^2 = 0.462$ pada variabel *safety performance* Hasil perhitungan menunjukkan prediksi nilai relevansi > 0 , sehingga model dapat dikatakan layak dan memiliki nilai prediksi yang relevan.

d. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t*-statistik pada *algorithm bootstrapping report*.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari *t-table* pada *alpha* 0,05 (5%) = 1,645, kemudian *t-table* dibandingkan dengan *t*-hitung (*t*-statistik).

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics (1.645)	P Values (0.05)	Keterangan	Hasil
Coefficients Direct Effects (Pengaruh Secara Langsung)							
H ₁	<i>Safety Training</i> → <i>Safety Culture</i>	0.784	0.085	9.241	0.000	Positif Signifikan	Diterima
H ₂	<i>Safety Training</i> → <i>Safety Performance</i>	0.453	0.164	2.771	0.007	Positif Signifikan	Diterima
H ₃	<i>Safety Culture</i> → <i>Safety Performance</i>	0.417	0.152	2.750	0.008	Positif Signifikan	Diterima
Coefficients Indirect Effects (Pengaruh Tidak Langsung)							
H ₄	<i>Safety Training</i> → <i>Safety Culture</i> → <i>Safety Performance</i>	0.327	0.147	2.220	0.030	Positif Signifikan	Diterima

Sumber: Output PLS, 2024

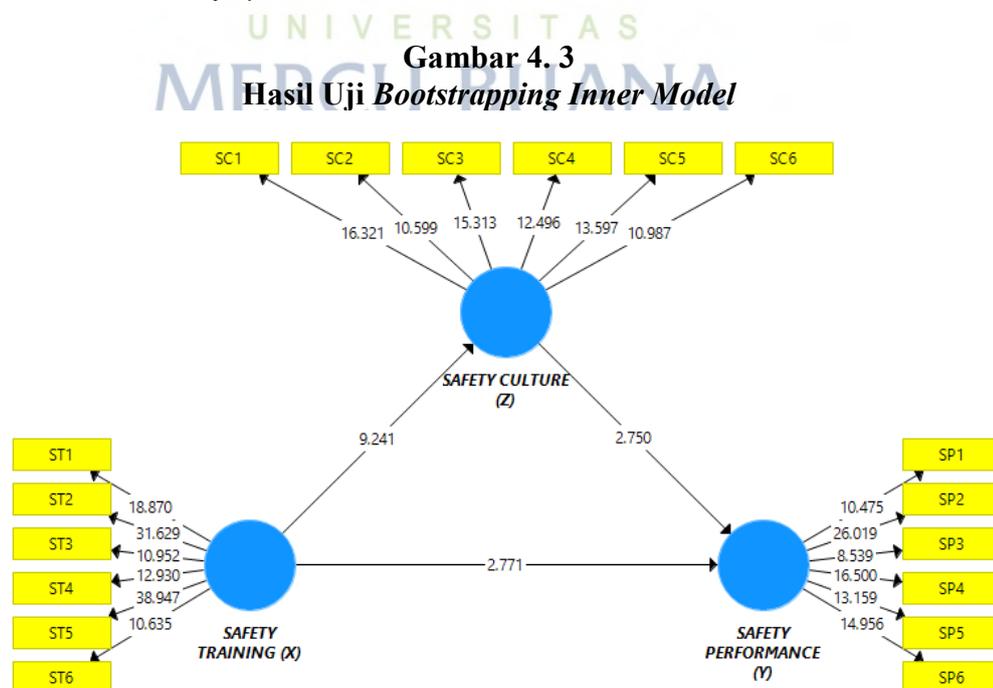
H₁: Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 9.241, nilai *original sample* sebesar 0.784 dan nilai *p Values* sebesar 0.000. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,64, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa *safety training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety culture*.

H₂: Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 2.771, nilai *original sample* sebesar 0.453, dan nilai *P Values* sebesar 0.007. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,64, nilai *original*

sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa *safety training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*.

H₃: Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 2.750, nilai *original sample* sebesar 0.417 dan nilai *p Values* sebesar 0.008. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,64, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa *safety culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*.

H₄: Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 2.220, nilai *original sample* sebesar 0.327 dan nilai *p Values* sebesar 0.030. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,64, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa *safety training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance* yang mampu dimediasi oleh *safety culture*.



Sumber: *Output PLS, 2024*

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Safety Training* Terhadap *Safety Culture*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa *safety training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety culture*. Dan dengan indikator valid yaitu ST5 “Saya bersikap positif terhadap praktik-praktik kerja yang aman” yang berpengaruh membuktikan bahwa *safety culture* PT Cemindo Gemilang, Tbk menjadi baik jika setiap karyawan memiliki pemikiran positif terhadap adanya praktik-praktik kerja yang aman sehingga tidak adanya kecelakaan dalam bekerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Fachroyan (2023) yang meneliti tentang pengaruh *safety training* pada *safety culture* menyatakan bahwa *safety training* berpengaruh positif signifikan pada *safety culture*.

2. Pengaruh *Safety Training* Terhadap *Safety Performance*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa *safety training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*. *Safety training* berpengaruh terhadap *safety performance* PT Cemindo Gemilang, Tbk dengan nilai indikator valid yaitu SP2 “Saya mematuhi cara menggunakan peralatan keselamatan” artinya *safety performance* PT Cemindo Gemilang memiliki performa keamanan yang baik jika para karyawan dapat mematuhi cara menggunakan peralatan keselamatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2023) dan penelitian Tong (2023) menyatakan bahwa *safety training* berpengaruh positif signifikan terhadap *safety performance*.

3. Pengaruh *Safety Culture* Terhadap *Safety Performance*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa *safety culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance* dan dengan nilai indikator valid yaitu SC1 “Pihak manajemen bersedia untuk mengorbankan waktu dan sumber daya untuk keselamatan karyawan”, yang artinya para karyawan PT Cemindo Gemilang, Tbk dapat bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya kebijakan dari pihak manajemen yang bersedia mengorbankan waktu dan sumber daya untuk keselamatan karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang lebih dulu dilakukan oleh Aprianto (2022) menyatakan bahwa *safety culture* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *safety performance*.

4. Pengaruh *Safety Training* Terhadap *Safety Performance* Yang Dimediasi Oleh *Safety Culture*

PT Cemindo Gemilang, Tbk akan meningkatkan performa keamanannya jika karyawan mendapatkan pelatihan keamanan yang sesuai dengan budaya keamanan yang baik yang sesuai dengan prosedur keamanan bekerja sehingga karyawan mampu merasa aman dan nyaman dalam bekerja kemudian mampu untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang lebih dulu dilakukan oleh Sukamani (2021) menyatakan bahwa *safety training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *safety performance* yang dimediasi oleh *safety culture*.