

Pengaruh *Safety Leadership* Terhadap *Safety Performance* Karyawan Melalui *Safety Training* (Study Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Mega Eva Indah Pandaan)

M. Fathur Rohman^{1*}, M. Sulhan²

^{1,2} Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia

* E-mail: fathurrrhman99@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 02-09-2026

Revision: 30-09-2026

Published: 05-10-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i2.770

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance* dan peran *safety training* sebagai variabel mediasi pada karyawan bagian produksi PT Mega Eva Indah Pandaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Mega Eva Indah Pandaan yang berjumlah 200 orang. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* dengan jumlah sampel sebanyak 134 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* 5 poin. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Pengujian instrumen dilakukan melalui evaluasi *outer model* yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas. Evaluasi *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient*, *R-Square*, dan *F-Square*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *path coefficients*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety training*, *safety training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*, *safety leadership* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*. *Safety training* dapat memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen PT Mega Eva Indah Pandaan dalam meningkatkan penerapan *safety performance* karyawan.

Kata Kunci: *Safety leadership, Safety training, Safety performance*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of safety leadership on safety performance and the mediating role of safety training among production employees at PT Mega Eva Indah Pandaan. A quantitative approach was employed in this research. The population consisted of all 200 production department employees at PT Mega Eva Indah Pandaan. The sample size of 134 respondents was determined using Slovin's formula. Data collection was conducted using questionnaires with a 5-point Likert scale. Data analysis was performed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS software. Instrument testing was carried out through outer model evaluation, including convergent validity, discriminant validity, and reliability. Inner model evaluation was

Acknowledgment

assessed using path coefficients, R-Square, and F-Square values. Hypothesis testing was conducted based on the path coefficients. The results indicate that safety leadership has a positive and significant effect on safety training, safety training has a positive and significant effect on safety performance, and safety leadership also has a positive and significant effect on safety performance. Furthermore, safety training mediates the effect of safety leadership on safety performance. The findings of this study are expected to serve as an evaluation reference for the management of PT Mega Eva Indah Pandaan in enhancing employee safety performance implementation.

Key word: *Safety leadership, Safety training, Safety performance*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Keselamatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan manufaktur yang aktivitas operasionalnya melibatkan tenaga kerja, mesin produksi, dan berbagai peralatan kerja yang memiliki potensi risiko kecelakaan. Dalam kondisi tersebut, keberhasilan perusahaan dalam mengelola keselamatan kerja tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan prosedur dan standar keselamatan, tetapi juga oleh perilaku karyawan dalam menerapkan prosedur tersebut selama melaksanakan pekerjaan (Bintang dkk., 2025). Oleh karena itu, *safety performance* menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan dan keterlibatan mereka dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman (Amin & Ichsan, 2024).

Berdasarkan data awal yang diperoleh dari PT. Mega Eva Indah Pandaan, masih ditemukan kasus kecelakaan kerja pada bagian produksi selama beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2023 tercatat sebanyak 8 kasus kecelakaan kerja, kemudian menurun menjadi 6 kasus pada tahun 2024, tetapi kembali meningkat menjadi 9 kasus pada tahun 2025. Pada tahun 2026 hingga periode pengamatan tercatat sebanyak 5 kasus. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan keselamatan kerja masih menjadi perhatian dalam aktivitas produksi perusahaan. Keberadaan kasus kecelakaan kerja tersebut berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menerapkan prosedur keselamatan kerja.

Safety performance merupakan perilaku karyawan yang menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan serta keterlibatan aktif dalam mendukung penerapan keselamatan kerja di lingkungan organisasi (Saleem & Malik, 2022). Karyawan dengan *safety performance* yang baik mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar keselamatan, menggunakan alat pelindung diri secara tepat, serta berpartisipasi dalam penerapan keselamatan kerja. Sebaliknya, rendahnya *safety performance* dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja, kerusakan peralatan, gangguan operasional, dan

kerugian bagi perusahaan. Peningkatan *safety performance* dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi, produktivitas perusahaan, dan keberhasilan penerapan sistem manajemen keselamatan kerja (Milošević dkk., 2025). Sementara itu, penelitian Machfudiyanto dkk. (2023) menjelaskan bahwa *safety performance* yang rendah dapat meningkatkan kemungkinan munculnya *unsafe behavior* yang berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja.

Salah satu faktor yang dapat berperan dalam membentuk *safety performance* adalah *safety leadership*. *Safety leadership* merupakan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada keselamatan kerja melalui pemberian arahan, pengawasan, dukungan, serta komitmen terhadap pelaksanaan keselamatan kerja (Zhao dkk., 2022). *Safety leadership* merupakan bentuk kepemimpinan yang mampu menciptakan budaya keselamatan melalui keteladanan, komunikasi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur keselamatan kerja (Jiang dkk., 2024). Dengan demikian, pemimpin tidak hanya bertugas mengawasi pekerjaan karyawan, tetapi juga berperan dalam membentuk nilai dan perilaku keselamatan yang diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hubungan antara *safety leadership* dan *safety performance* telah ditunjukkan dalam beberapa penelitian terdahulu. Quansah dkk. (2023) menemukan bahwa *safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance* karyawan. Pemimpin yang memiliki komitmen terhadap keselamatan dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan, memperkuat partisipasi dalam program keselamatan, dan membangun budaya keselamatan yang lebih baik. Hasil tersebut sejalan dengan Zhao dkk. (2022) yang menyatakan bahwa *safety leadership* merupakan salah satu prediktor penting dalam meningkatkan perilaku keselamatan kerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Atikasari dkk. (2022), yang menemukan bahwa pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance* tidak selalu signifikan karena dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya keselamatan dan karakteristik organisasi. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *safety leadership* dan *safety performance* masih perlu dikaji lebih lanjut dengan mempertimbangkan mekanisme yang dapat menjelaskan bagaimana kepemimpinan keselamatan memengaruhi perilaku keselamatan karyawan.

Salah satu mekanisme yang dapat menjelaskan hubungan tersebut adalah *safety training*. *Safety training* merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pekerja dalam mengenali bahaya, mengendalikan risiko, serta menerapkan prosedur keselamatan kerja secara efektif (Saleem & Malik, 2022). Bes dan Strzalkowski (2024) menjelaskan bahwa *safety training* merupakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan secara aman, mencegah kecelakaan kerja, serta meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan demikian, *safety training* tidak hanya menjadi sarana untuk menyampaikan informasi mengenai keselamatan,

tetapi juga dapat membentuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja secara aman.

Pelaksanaan *safety training* yang efektif dapat berkontribusi terhadap peningkatan *safety performance*. Grill dkk. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan keselamatan yang diberikan secara terstruktur dan berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengidentifikasi potensi bahaya, memahami prosedur keselamatan, serta menerapkan perilaku kerja yang aman. Pekerja yang memperoleh pelatihan secara rutin juga memiliki tingkat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang jarang mengikuti pelatihan. Sejalan dengan temuan tersebut, Sukamani dkk (2021) menjelaskan bahwa *safety training* berpengaruh positif terhadap *safety performance* karena dapat meningkatkan kompetensi keselamatan dan kesadaran pekerja terhadap risiko kerja. Meskipun demikian, efektivitas *safety training* dapat berbeda apabila materi pelatihan tidak sesuai dengan karakteristik pekerjaan, frekuensi pelatihan kurang memadai, atau penerapannya tidak didukung oleh lingkungan keselamatan yang baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *safety training* dan *safety performance* masih relevan untuk dikaji pada karakteristik organisasi yang berbeda.

Selain berhubungan dengan *safety performance*, *safety training* secara konseptual juga dapat menjadi penghubung antara kepemimpinan keselamatan dan perilaku keselamatan karyawan (Yazdan dkk., 2022). Pemimpin yang menunjukkan komitmen terhadap keselamatan dapat mendorong tereslenggaranya pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan keselamatan kerja, memberikan arahan mengenai pentingnya mengikuti pelatihan, serta mendukung karyawan dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan (Talib dkk., 2023). *Safety leadership* tidak hanya berhubungan langsung dengan perilaku keselamatan, tetapi juga dapat berhubungan dengan *safety performance* melalui peningkatan kompetensi keselamatan karyawan melalui *safety training*. Pemikiran tersebut sejalan dengan *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Abdullah, 2019), yang menjelaskan bahwa perilaku individu terbentuk melalui interaksi antara faktor individu, lingkungan, dan perilaku. Dalam hal keselamatan kerja, kepemimpinan sebagai bagian dari lingkungan kerja dapat memengaruhi proses pembelajaran dan perilaku keselamatan karyawan.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu, terdapat dua hal yang menjadi perhatian. Pertama, masih ditemukan perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*, sebagaimana terlihat pada perbedaan temuan Quansah dkk. (2023) dan Zhao dkk. (2022) dengan Atikasari dkk. (2022). Kedua, penelitian mengenai *safety training* lebih banyak menguji pengaruhnya terhadap *safety performance*, sedangkan peran *safety training* sebagai mekanisme yang menghubungkan *safety leadership* dengan *safety performance* masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada lingkungan kerja manufaktur. Dengan demikian, *novelty* penelitian ini adalah menempatkan *safety*

training sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan hubungan antara *safety leadership* dan *safety performance*.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan bagian produksi PT Mega Eva Indah yang berjumlah 200 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 134 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan *Google Form*, dengan pengukuran jawaban menggunakan skala *Likert* lima poin. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) melalui evaluasi *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* meliputi *convergent validity* yang dinilai melalui *loading factor*, *cross loading*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*, *discriminant validity* menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*, serta *construct reliability* melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* (R^2) dan *F-Square* (F^2). Pengujian hipotesis dilakukan melalui *path coefficients* untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel dan *specific indirect effects* untuk mengetahui pengaruh tidak langsung atau peran *safety training* sebagai variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

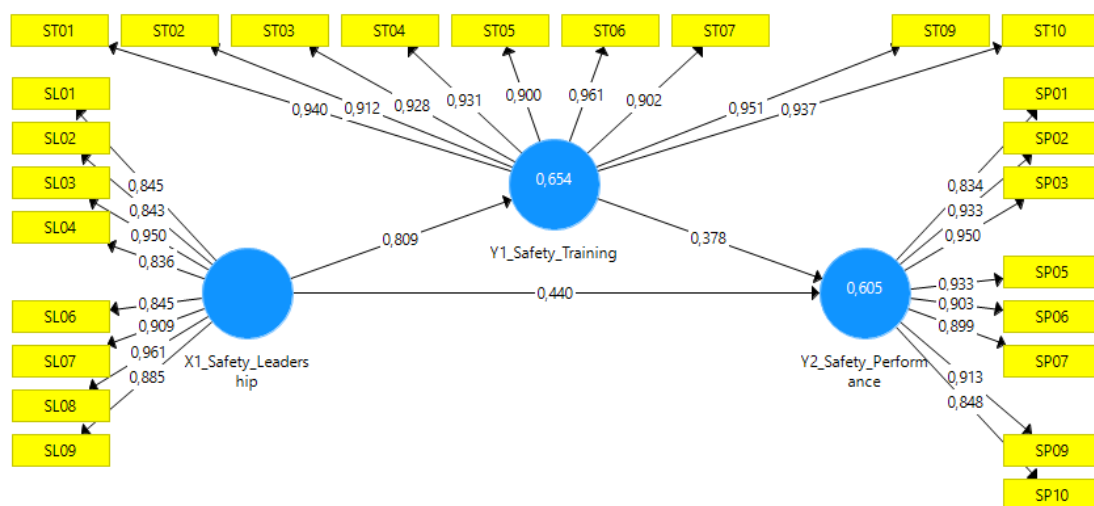
Karakteristik Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan profil 134 karyawan bagian produksi PT Mega Eva Indah yang menjadi sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 69 laki-laki (51,5%) dan 65 perempuan (48,5%), sehingga jumlah responden laki-laki dan perempuan relatif berimbang. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok 26–35 tahun, yaitu sebanyak 57 orang (42,5%), diikuti kelompok usia 36–45 tahun sebanyak 40 orang (29,9%). Responden berusia di bawah 25 tahun berjumlah 25 orang (18,7%), sedangkan kelompok usia 46–56 tahun berjumlah 12 orang (9,0%). Tidak terdapat responden yang berusia lebih dari 56 tahun. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan pada kelompok usia produktif.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 126 orang (94,0%), sedangkan responden berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang (3,7%) dan Sarjana sebanyak 3 orang (2,2%). Tidak terdapat responden dengan pendidikan Pasca Sarjana. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 5–10 tahun, yaitu sebanyak 82 orang (61,2%). Responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 25 orang (18,7%), masa kerja 11–15 tahun sebanyak 21 orang (15,7%), dan masa kerja lebih dari 15 tahun seba-

nyak 6 orang (4,5%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang di perusahaan, sehingga telah memiliki pengalaman dalam menjalankan aktivitas produksi dan mengikuti ketentuan keselamatan kerja yang diterapkan perusahaan.

Evaluasi *Outer model*

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menilai kualitas model pengukuran, yaitu sejauh mana indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk penelitian dengan baik. Evaluasi ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *construct reliability*.



Gambar 1. Skema *outer model* setelah penghapusan item yang tidak valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil evaluasi *outer loading*, pada tahap awal terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah batas 0,70, yaitu SL05, SL10, ST08, SP04, dan SP08. Indikator tersebut kemudian dikeluarkan dari model karena nilai *loading* yang rendah menunjukkan bahwa indikator belum cukup kuat dalam merefleksikan konstruk yang diukurnya. Setelah indikator-indikator tersebut dihapus, dilakukan pengujian kembali terhadap model pengukuran.

Tabel 1. Hasil Uji Convergen Validity

Variabel	Item	<i>Outer loading</i>	AVE	Keterangan
<i>Safety leadership</i>	X1.1	0,845	0,785	Valid
	X1.2	0,843		Valid
	X1.3	0,950		Valid
	X1.4	0,836		Valid
	X1.6	0,845		Valid
	X1.7	0,909		Valid
	X1.8	0,961		Valid
	X1.9	0,885		Valid
<i>Safety training</i>	X2.1	0,940	0,864	Valid

Variabel	Item	<i>Outer loading</i>	AVE	Keterangan
	X2.2	0,912		Valid
	X2.3	0,928		Valid
	X2.4	0,931		Valid
	X2.5	0,900		Valid
	X2.6	0,961		Valid
	X2.7	0,902		Valid
	X2.9	0,951		Valid
	X2.10	0,937		Valid
<i>Safety performance</i>	Y.1	0,834	0,815	Valid
	Y.2	0,933		Valid
	Y.3	0,950		Valid
	Y.5	0,933		Valid
	Y.6	0,903		Valid
	Y.7	0,899		Valid
	Y.9	0,913		Valid
	Y.10	0,848		Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 1, hasil pengujian kembali menunjukkan bahwa seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Pada variabel *safety leadership*, nilai *outer loading* berkisar antara 0,836–0,961, dengan nilai AVE sebesar 0,785. Pada variabel *safety training*, nilai *outer loading* berada pada rentang 0,900–0,961, sedangkan nilai AVE sebesar 0,864. Sementara itu, pada variabel *safety performance*, nilai *outer loading* berkisar antara 0,834–0,950, dengan nilai AVE sebesar 0,815. Nilai *outer loading* tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur. Nilai AVE pada ketiga variabel juga berada di atas batas 0,50, yaitu 0,785 untuk *safety leadership*, 0,864 untuk *safety training*, dan 0,815 untuk *safety performance*. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria *convergent validity*, karena memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,70 dan nilai AVE lebih dari 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator yang tersisa mampu merefleksikan konstruk *safety leadership*, *safety training*, dan *safety performance* dengan baik, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis *discriminant validity*.

Tabel 2. Hasil Uji *Discriminant validity* Fornell-Larcker

	<i>Safety leadership</i>	<i>Safety training</i>	<i>Safety performance</i>
<i>Safety leadership</i>	0,886		
<i>Safety training</i>	0,809	0,929	
<i>Safety performance</i>	0,745	0,733	0,903

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 2, hasil pengujian *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada setiap variabel lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antarvariabel lainnya. Variabel *Safety leadership* memiliki nilai sebesar 0,886, lebih tinggi daripada korelasinya dengan *Safety training* sebesar 0,809 dan *Safety performance* sebesar 0,745. Variabel *Safety training* memiliki nilai sebesar 0,929, lebih tinggi daripada korelasinya dengan *Safety performance* sebesar 0,733, sedangkan

Safety performance memiliki nilai sebesar 0,903, yang juga lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan variabel lainnya. Dengan demikian, hasil pengujian *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa ketiga konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, karena setiap konstruk memiliki kemampuan yang lebih kuat dalam menjelaskan indikator-indikatornya sendiri dibandingkan hubungannya dengan konstruk lain dalam model.

Tabel 3. Hasil Uji *Construct reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i> (rho_a)	<i>Composite Reliability</i> (rho_c)
<i>Safety leadership</i>	0,960	0,963	0,967
<i>Safety training</i>	0,980	0,982	0,983
<i>Safety performance</i>	0,967	0,968	0,972

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 3, hasil pengujian *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Variabel *Safety leadership* memperoleh nilai 0,960, *Safety training* sebesar 0,980, dan *Safety performance* sebesar 0,967. Kemudian, hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Variabel *Safety leadership* memiliki nilai *Composite Reliability* (rho_a) sebesar 0,963 dan (rho_c) sebesar 0,967, *Safety training* masing-masing sebesar 0,982 dan 0,983, sedangkan *Safety performance* sebesar 0,968 dan 0,972. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur konstraknya.

Evaluasi *Inner model*

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk mengetahui hubungan antarvariabel laten dalam model penelitian serta kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan *R-Square* dan *F-Square*.

Tabel 4. Hasil Uji *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Safety training</i>	0,654	0,651
<i>Safety performance</i>	0,605	0,599

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

hasil pengujian *R-Square* (R^2) menunjukkan bahwa variabel *Safety training* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,654 dan *R-Square Adjusted* sebesar 0,651. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Safety leadership* mampu menjelaskan variasi pada *Safety training* sebesar 65,4%, sedangkan sisanya sebesar 34,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, variabel *Safety performance* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,605 dan *R-Square Adjusted* sebesar 0,599, yang berarti bahwa *Safety leadership* dan *Safety training* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *Safety performance*

sebesar 60,5%, sedangkan sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Berdasarkan nilai tersebut, kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen dapat dikategorikan moderat, karena nilai R^2 berada di atas 0,50 (Hair dkk., 2017).

Tabel 5. Hasil Uji F-Square

	<i>Safety leadership</i>	<i>Safety training</i>	<i>Safety performance</i>
<i>Safety leadership</i>		1,889	0,169
<i>Safety training</i>			0,125
<i>Safety performance</i>			

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa pengaruh *Safety leadership* terhadap *Safety training* memiliki nilai sebesar 1,889, yang menunjukkan kategori pengaruh sangat kuat karena melebihi batas 0,35. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan keselamatan yang diterapkan perusahaan berperan besar dalam meningkatkan pelaksanaan dan efektivitas pelatihan keselamatan kerja karyawan. Selanjutnya, pengaruh *Safety leadership* terhadap *Safety performance* memiliki nilai *f-Square* sebesar 0,169, yang termasuk kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan keselamatan memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap peningkatan kinerja keselamatan karyawan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar terhadap variabel *Safety training*. Sementara itu, pengaruh *Safety training* terhadap *Safety performance* memperoleh nilai *f-Square* sebesar 0,125, yang termasuk kategori kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan keselamatan tetap memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja keselamatan karyawan, namun besarnya pengaruh yang diberikan relatif terbatas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel melalui nilai *Path coefficients*, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel *Safety leadership* terhadap *Safety performance* melalui *Safety training* dianalisis menggunakan *Specific indirect effects*.

Tabel 6. Hasil *Path coefficients* dan *Spesific Indirect Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>SL → ST</i>	0,809	0,806	0,032	24,928	0,000
<i>ST → SP</i>	0,378	0,386	0,084	4,498	0,000
<i>SL → SP</i>	0,440	0,434	0,074	5,972	0,000
<i>SL → ST → SP</i>	0,305	0,311	0,068	4,457	0,000

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa *Safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Safety training* dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,809, nilai T-statistics sebesar

24,928, dan p -value sebesar 0,000. Nilai t -statistics yang jauh melebihi batas 1,96 serta p -value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Safety leadership* berpengaruh terhadap *Safety training* dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan keselamatan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula efektivitas pelatihan keselamatan yang diterima karyawan bagian produksi PT. Mega Eva Indah Pandaan.

Hasil pengujian hubungan *Safety training* terhadap *Safety performance* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,378, dengan T -statistics sebesar 4,498 dan p -value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Safety training* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Safety performance*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Safety training* berpengaruh terhadap *Safety performance* dapat diterima. Temuan ini menjelaskan bahwa pelatihan keselamatan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kesadaran karyawan dalam menerapkan prosedur keselamatan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja keselamatan karyawan.

Selanjutnya, hubungan *Safety leadership* terhadap *Safety performance* memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,440, dengan T -statistics sebesar 5,972 dan p -value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Safety performance*. Karena nilai t -statistics lebih besar dari 1,96 dan p -value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Safety leadership* terhadap *Safety performance* diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peran pimpinan dalam memberikan arahan, teladan, komunikasi, dan pengawasan terkait keselamatan kerja mampu mendorong peningkatan perilaku dan kinerja keselamatan karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian *Specific indirect effects*, diperoleh nilai pengaruh tidak langsung *Safety leadership* terhadap *Safety performance* melalui *Safety training* sebesar 0,305, dengan T -statistics sebesar 4,457 dan p -value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Safety training* mampu memediasi pengaruh *Safety leadership* terhadap *Safety performance* secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Safety leadership* berpengaruh terhadap *Safety performance* melalui *Safety training* dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan keselamatan yang baik tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja keselamatan, tetapi juga dapat meningkatkan efektivitas pelatihan keselamatan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *Safety performance* karyawan bagian produksi PT. Mega Eva Indah Pandaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *safety leadership* terhadap *safety training*

Temuan penelitian menunjukkan *safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety training* pada karyawan bagian produksi PT Mega Eva Indah Pandaan. Secara empiris, hubungan

antara *safety leadership* dan *safety training* dapat dijelaskan melalui peran pimpinan dalam memberikan arahan, pengawasan, umpan balik, serta dukungan terhadap penerapan keselamatan kerja. Ketika pimpinan secara konsisten menunjukkan perhatian terhadap keselamatan, menyediakan sumber daya yang memadai, serta memberikan penghargaan terhadap perilaku kerja yang aman, karyawan akan lebih terdorong untuk mengikuti dan menerapkan materi yang diperoleh selama pelatihan. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung proses pembelajaran keselamatan sehingga tujuan pelatihan tidak hanya berhenti pada transfer pengetahuan, tetapi juga menghasilkan perubahan perilaku kerja yang lebih aman.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Abdullah, 2019). Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu terbentuk melalui interaksi timbal balik antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku (*reciprocal determinism*). Dalam konteks penelitian ini, pimpinan berperan sebagai model perilaku (*role model*) yang diamati oleh karyawan melalui proses *observational learning*. Ketika pimpinan secara konsisten memperlihatkan kepedulian terhadap keselamatan, mematuhi prosedur kerja aman, serta aktif terlibat dalam program keselamatan, karyawan akan cenderung meniru dan menginternalisasi perilaku tersebut. Proses pembelajaran melalui pengamatan ini kemudian meningkatkan motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan keselamatan secara lebih serius dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, semakin baik praktik *safety leadership* yang diterapkan perusahaan, semakin besar pula peluang terciptanya *safety training* yang efektif dalam meningkatkan kompetensi keselamatan karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Quansah et al. (2023) yang menjelaskan bahwa *safety leadership* memiliki peran penting dalam membentuk iklim keselamatan melalui penyusunan kebijakan, pengawasan pelaksanaan prosedur, serta dukungan terhadap program pelatihan keselamatan. Pemimpin yang memiliki komitmen tinggi terhadap keselamatan cenderung memastikan bahwa pelatihan diberikan secara terencana, berkelanjutan, dan sesuai dengan risiko pekerjaan yang dihadapi karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Zhao et al. (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan keselamatan yang efektif mampu meningkatkan berbagai aktivitas keselamatan di tempat kerja, termasuk pelaksanaan pelatihan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi dan kesadaran keselamatan karyawan..

Pengaruh *safety training* terhadap *safety performance*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *safety training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance* pada karyawan bagian produksi PT Mega Eva Indah Pandaan. Secara empiris, hubungan antara *safety training* dan *safety performance* dapat dijelaskan melalui peningkatan

kompetensi keselamatan yang dimiliki karyawan setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan keselamatan tidak hanya memberikan informasi mengenai prosedur kerja yang aman, tetapi juga meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi potensi bahaya, menggunakan alat pelindung diri secara tepat, merespons kondisi darurat, serta mematuhi standar operasional yang berlaku. Ketika karyawan memahami risiko pekerjaan dan cara pengendaliannya, mereka akan lebih mampu menerapkan perilaku kerja yang aman dalam aktivitas sehari-hari. Kondisi tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *safety performance* yang tercermin melalui kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan partisipasi aktif dalam berbagai program keselamatan kerja.

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Abdullah, 2019). Teori ini menjelaskan bahwa pembelajaran individu terjadi melalui interaksi antara faktor kognitif, lingkungan, dan perilaku. Dalam konteks penelitian ini, *safety training* berperan sebagai sarana pembelajaran yang memberikan pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan baru kepada karyawan mengenai keselamatan kerja. Melalui proses pembelajaran tersebut, karyawan mengembangkan keyakinan terhadap kemampuannya (*self-efficacy*) untuk melaksanakan pekerjaan secara aman dan mengatasi berbagai risiko yang muncul di lingkungan kerja. Semakin tinggi tingkat pemahaman dan keyakinan yang dimiliki karyawan setelah mengikuti pelatihan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku kerja yang aman dan konsisten. Oleh karena itu, pelaksanaan *safety training* yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan *safety performance* karyawan di lingkungan produksi PT Mega Eva Indah Pandaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Grill et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelaksanaan *safety training* yang efektif mampu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai risiko kerja, prosedur keselamatan, serta tindakan pencegahan kecelakaan di tempat kerja. Melalui pelatihan yang terstruktur, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk bekerja secara aman sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan kerja maupun kecelakaan kerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat pandangan bahwa pelatihan keselamatan merupakan salah satu instrumen dalam membangun budaya keselamatan kerja.

Pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance* pada karyawan bagian produksi PT Mega Eva Indah Pandaan. Secara empiris, hubungan antara *safety leadership* dan *safety performance* dapat dijelaskan melalui berbagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada keselamatan. Pimpinan yang secara konsisten memberikan teladan dalam mematuhi prosedur keselamatan, melakukan pengawasan terhadap aktivitas kerja, memberikan umpan balik terkait praktik kerja aman, menyediakan fasilitas keselamatan yang

memadai, serta memberikan penghargaan atas perilaku aman akan membentuk persepsi positif karyawan terhadap pentingnya keselamatan kerja. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk lebih patuh terhadap prosedur K3, menggunakan alat pelindung diri sesuai ketentuan, melaporkan potensi bahaya, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan keselamatan yang diselenggarakan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas *safety leadership* akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan *safety performance* karyawan.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Abdullah, 2019). Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku melalui mekanisme *reciprocal determinism*. Dalam keselamatan kerja, pimpinan berfungsi sebagai sumber pembelajaran sosial yang menjadi acuan bagi karyawan dalam membentuk perilaku kerja. Karyawan akan mengamati dan meniru tindakan pemimpin yang menunjukkan komitmen terhadap keselamatan melalui proses *observational learning*. Ketika pimpinan secara konsisten memperlihatkan perilaku aman, menegakkan aturan keselamatan, dan memberikan dukungan terhadap program K3, karyawan akan mengembangkan keyakinan serta motivasi untuk melakukan tindakan yang serupa. Proses tersebut pada akhirnya meningkatkan kepatuhan dan partisipasi keselamatan karyawan yang tercermin dalam tingginya *safety performance* (Shanty dkk., 2025). Dengan demikian, *safety leadership* tidak hanya berperan sebagai mekanisme pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran sosial yang membentuk perilaku keselamatan di lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Saleem dan Malik (2022) yang menjelaskan bahwa *safety leadership* yang efektif mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan keselamatan kerja serta mendorong keterlibatan aktif dalam berbagai program keselamatan perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Quansah et al. (2023) yang menemukan bahwa *safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*, baik dalam dimensi *safety compliance* maupun *safety participation*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun lingkungan kerja yang mengutamakan keselamatan sehingga karyawan terdorong untuk menerapkan perilaku kerja yang aman dan bertanggung jawab.

Peran *safety training* dalam memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety training*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance* melalui *safety training*. Secara empiris, mekanisme mediasi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan keselamatan yang diterapkan oleh pimpinan dapat menciptakan kondisi yang mendukung pelaksanaan pelatihan keselamatan. Pimpinan yang memberikan teladan, melakukan pengawasan, memberikan teguran dan umpan balik, menyediakan sarana kesela-

matan, memberikan dukungan, serta memberikan penghargaan terhadap perilaku aman dapat memperkuat perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja. Kondisi tersebut selanjutnya mendukung pelaksanaan *safety training* yang memberikan pengetahuan mengenai prosedur kerja, kemampuan mengenali potensi bahaya, penggunaan alat pelindung diri, serta tindakan yang perlu dilakukan ketika menghadapi kondisi darurat. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan kemudian dapat diterapkan dalam aktivitas kerja sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur K3, partisipasi dalam kegiatan keselamatan, kesediaan memberikan saran keselamatan, serta kepedulian terhadap keselamatan rekan kerja.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (Abdullah, 2019). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu terbentuk melalui interaksi antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dalam penelitian ini, *safety leadership* merupakan bagian dari lingkungan sosial yang memberikan contoh dan arahan kepada karyawan mengenai perilaku keselamatan. Karyawan mengamati perilaku pimpinan melalui proses *observational learning*, kemudian memperoleh penguatan pengetahuan dan keterampilan melalui *safety training*. Proses tersebut membantu karyawan memahami bagaimana perilaku keselamatan perlu diterapkan dalam situasi kerja yang nyata. Ketika perilaku pimpinan yang berorientasi pada keselamatan diperkuat melalui pelatihan yang relevan, karyawan memiliki dasar pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik untuk menerapkan perilaku keselamatan secara konsisten (Zulkarnain dkk., 2025).

Peran mediasi tersebut didukung oleh hasil pengujian pengaruh langsung yang menunjukkan bahwa *safety leadership* berpengaruh signifikan terhadap *safety performance*. Pada saat yang sama, *safety leadership* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety training*, sedangkan *safety training* berpengaruh terhadap *safety performance*. Keberadaan pengaruh langsung dan tidak langsung yang sama-sama signifikan menunjukkan bahwa *safety training* berperan sebagai mediator parsial. Artinya, *safety leadership* dapat meningkatkan *safety performance* secara langsung sekaligus melalui peningkatan *safety training*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *safety leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety training* pada karyawan bagian produksi PT Mega Eva Indah Pandaan. *Safety training* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*. Selain itu, *safety leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *safety performance*. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *safety training* mampu memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety performance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada keselamatan dapat meningkatkan kinerja keselamatan

karyawan secara langsung serta melalui penguatan proses pelatihan keselamatan.

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen PT Mega Eva Indah Pandaan disarankan untuk memperkuat keterlibatan pimpinan dalam penerapan keselamatan. Pelaksanaan *safety training* juga perlu dikembangkan secara berkala dengan materi yang disesuaikan dengan risiko. Perusahaan juga dapat meningkatkan *safety performance* melalui kegiatan K3 dalam pelaksanaan program keselamatan kerja. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah sampel agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang memengaruhi *safety performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2019). Social Cognitive Theory : A Bandura Thought Review published in 1982-2012. *PSIKODIMENSIA*, 18(1). <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1708>
- Amin, R., & Ichsan, P. S. (2024). Evaluating Employee Performance: The Influence of Occupational Safety and Health, Motivation, Work Environment. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.56070/ibmaj.2024.038>
- Atikasari, C. D., Sudiarno, A., & Priyanto, E. (2022). The effect of safety leadership, safety culture, and safety behavior on safety performance after a company merger: a case study. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 6(2). <https://doi.org/10.30656/jsmi.v6i2.5051>
- Yazdan, M. A., Hassan, Z., Ejaz, A., Spulbar, C., Birau, R., & Mitu, N. E. (2022). Investigating the nexus between safety training, safety rules and procedures, safety performance and protection against hazards in Pakistani construction companies considering its impact on textile industry. *Industria Textila*, 73(1). <https://doi.org/10.35530/IT.073.01.202154>
- Bęś, P., & Strzałkowski, P. (2024). Analysis of the Effectiveness of Safety Training Methods. *Sustainability (Switzerland)*, 16(7). <https://doi.org/10.3390/su16072732>
- Bintang, N. S., Bintang, H. S., & Bintang, G. A. (2025). Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam Sektor Manufaktur: Analisis Kasus pada Industri di Indonesia. *Jurnal Tekstil: Jurnal Keilmuan dan Aplikasi Bidang Tekstil dan Manajemen Industri*, 8(2). <https://doi.org/10.59432/jurnaltekstil.v8i2.147>
- Grill, M., Ulfdotter Samuelsson, A., Matton, E., Norderfeldt, E., Rapp-Ricciardi, M., Räisänen, C., & Larsman, P. (2023). Individualized behavior-based safety-leadership training: A randomized controlled trial. *Journal of Safety Research*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.08.005>
- Hair, J. F., Tomas, H. G., Ringle, C. M., & Marko, S. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *International Journal of Research & Method in Education*, 38(2).
- Jiang, Z., Zhao, X., Wang, Z., & Herbert, K. (2024). Safety leadership: A bibliometric literature review and future research directions. *Journal of Business Research*, 172. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114437>

- Machfudiyanto, R. A., Chen, J. H., Latief, Y., Rachmawati, T. S. N., Arifai, A. M., & Firmansyah, N. (2023). Applying Association Rule Mining to Explore Unsafe Behaviors in the Indonesian Construction Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 15(6). <https://doi.org/10.3390/su15065261>
- Milošević, I., Stojanović, A., Nikolić, Đ., Mihajlović, I., Brkić, A., Perišić, M., & Spasojević-Brkić, V. (2025). Occupational health and safety performance in a changing mining environment: Identification of critical factors. *Safety Science*, 184. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106745>
- Quansah, P. E., Zhu, Y., & Guo, M. (2023). Assessing the effects of safety leadership, employee engagement, and psychological safety on safety performance. *Journal of Safety Research*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.07.002>
- Saleem, F., & Malik, M. I. (2022). Safety Management and Safety Performance Nexus: Role of Safety Consciousness, Safety Climate, and Responsible Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013686>
- Shanty, D., Usman, B., & Hartijasti, Y. (2025). The Effect of Full Range Leadership and Safety Climate on Safety Performance is Mediated by Safety Motivation. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 5(3). <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i3.14655>
- Sukamani, D., Wang, J., & Kusi, M. (2021). Impact of Safety Worker Behavior and Safety Climate as Mediator and Safety Training as Moderator on Safety Performance in Construction Firms in Nepal. *KSCE Journal of Civil Engineering*, 25(5). <https://doi.org/10.1007/s12205-021-1468-9>
- Talib, M. R., Zulkifli, R. M., & Hussain, M. A. M. (2023). Relationship of Safety Training, Safety Rules and Procedures to the Safety Performance of GIATMARA Workers. *Jurnal Kejuruteraan*, 6(Special Issue 2). [https://doi.org/10.17576/jkukm-2023-si6\(2\)-01](https://doi.org/10.17576/jkukm-2023-si6(2)-01)
- Zhao, L., Yang, D., Liu, S., & Nkrumah, E. N. K. (2022). The Effect of Safety Leadership on Safety Participation of Employee: A Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827694>
- Zulkarnain, A., Lestari, P., & Kholil, K. (2025). Synergizing Safe Behaviour, Safety Leadership, and Safety Communication: A Sociological Analysis of Safety Culture Formation and Operational Excellence in High-Risk Industries. *Baileo: Jurnal Sosial Humaniora*, 3(2). <https://doi.org/10.30598/baileofisipvol3iss2pp353-371>