

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN
PEGAWAI TERHADAP KINERJA OPERASIONAL PADA PT.
PLN (PERSERO) ULP KOTANOPAN KABUPATEN
MANDAILING NATAL**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Disusun Oleh :
ABDUL KARIM DALIMUNTHER
NIM : 22090017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL**

TAHUN 2026

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN
PEGAWAI TERHADAP KINERJA OPERASIONAL PADA PT
PLN (PERSERO) ULP KOTANOPAN KABUPATEN
MANDAILING NATAL**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

ABDUL KARIM DALIMUNTHER

NIM : 22090017

PEMBIMBING I



Vebri Sugiharto, M.M

Nip : 198702082019031003

PEMBIMBING II



Muhlisah Lubis, M.M

Nip : 19880414201982001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL**

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini berjudul **"Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Operasional pada PT. PLN (Persero) ULP. Kotanopan"**. atas nama Abdul Karim, NIM. 22090017. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Program Sarjana Ekonomi (S.E) di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal, Pada tanggal 12 Agustus 2026.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No.	Nama Penguji	Jabatan Dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Dr. Ade Khadizatul Z Hrp, M.M NIP .198402032019082001	Ketua/ Merangkap penguji I		16/08/26
2	Mufti Fahrizal Harahap, M.M NIP. 198903292020121009	Sekretaris/ Merangkap Penguji II		18/08/26
3	Vebri Sugiharto, M.M NIP. 198702082019031003	Penguji III		1/09/26
4	Muhlisah Lubis, M.M NIP .198804142019082001	Penguji IV		30/08/26

Mandailing Natal, Agustus 2026

Mandailing Natal
Ketua STAIN Mandailing Natal


Dr. Muzi Samir Lubis, M.Ed
NIP.197305012003421004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Karim
NIM : 22090017
Tempat/Tgl Lahir : Panyabungan, 09 Desember 2002
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Sipolu - polu

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Operasional PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal**" adalah benar karya saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terjadi kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Panyabungan, Agustus 2026

Yang membuat pernyataan,



Abdul Karim
NIM: 22090007

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulis skripsi atas nama Abdul Karim, NIM 22090017, Dengan Judul **“Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Operasional pad PT. PLN (Persero) ULP. Kotanopan”**. Memandang bahwa proposal yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk di sidangkan.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Panyabungan, 2026

Pembimbing I

Pembimbing II


Velri Sugiharto, M.M
NIP. 198702082019031003


Muhlisah Lubis, M.M
NIP.19880414201982001

STAIN MADINA

ABSTRACT

Abdul Karim Dalimunthe (22090017) Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Operasional Pada PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan . Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 42 orang pegawai dan pekerja, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan menerapkan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner yang menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial dengan uji t, uji simultan dengan uji F, serta uji Adjusted R Square. Semua dilakukan menggunakan program SPSS. Penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja memengaruhi kinerja operasional secara positif dan signifikan, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Disiplin pegawai berdampak positif dan penting terhadap performa kerja operasional, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Keselamatan kerja dan disiplin pegawai secara bersamaan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja operasional. Nilai F hitung yang diperoleh adalah 68,766, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,24. Selain itu, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,768 menunjukkan bahwa 76,8% dari perubahan kinerja operasional dipengaruhi oleh keselamatan kerja dan disiplin karyawan, sedangkan 23,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Disiplin Pegawai, Kinerja Operasional.

ABSTRACT

Abdul Karim Dalimunthe (22090017). *The Influence of Occupational Safety and Employee Discipline on Operational Performance at PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan.* This study employed a quantitative approach using an associative research method. The population consisted of 42 employees and workers, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected by distributing questionnaires based on a Likert scale. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and the coefficient of determination (Adjusted R Square) test. All statistical analyses were conducted using SPSS software. The results of the study indicate that occupational safety has a positive and significant effect on operational performance, with a significance value of 0.000, which is lower than 0.05. Employee discipline also has a positive and significant effect on operational performance, with a significance value of 0.001, which is lower than 0.05. Furthermore, occupational safety and employee discipline simultaneously have a positive and significant effect on operational performance. The calculated F-value was 68.766, which is greater than the F-table value of 3.24, with a significance value of 0.000, which is lower than 0.05. The Adjusted R Square value of 0.768 indicates that 76.8% of the variation in operational performance is explained by occupational safety and employee discipline, while the remaining 23.2% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Occupational Safety, Employee Discipline, Operational Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang. Kami panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan tugas Proposal tentang “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin pegawai Terhadap Operasional Kinerja pada PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan, Kabupaten Mandailing Natal Dalam upaya penyelesaian proposal ini, saya telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis telah berusaha menyelesaikan proposal dengan sebaik mungkin. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini masih banyak ditemukan beberapa kekurangan. Oleh karena itu, penulis berharap adakalanya masukan, kritik, dan saran yang membangun terhadap proposal ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga proposal ini berguna bagi para pembaca maupun pihak-pihak yang berkepentingan. Proses penyusunan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Dalam perjalanan panjang dan penuh tantangan ini, penulis sangat bersyukur telah mendapatkan dukungan yang luar biasa dari berbagai pihak yang telah berperan penting dalam setiap tahapannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur yang mendalam, Penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Ayah dan Ibu tercinta, terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, doa, pengorbanan, dan perjuangan yang tidak pernah berhenti mengiringi setiap langkah penulis. Terima kasih karena selalu menjadi tempat pulang, sumber kekuatan, dan alasan penulis untuk terus bertahan hingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Maaf karena belum mampu membalas semua yang telah Ayah dan Ibu berikan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan kepada Ayah dan Ibu. Skripsi ini adalah salah satu bentuk kecil dari hasil doa dan perjuangan kalian. Terima kasih atas segalanya. Penulis sangat mencintai Ayah dan Ibu.

2. Bapak Dr. Mara Samin Lubis, M.Ed., selaku Ketua STAIN Mandailing Natal, yang telah memimpin STAIN Mandailing Natal dengan bijak dan penuh dedikasi. Penulis dan teman-teman dapat menikmati lingkungan akademik yang kondusif dan penuh dukungan, yang sangat berkontribusi terhadap kelancaran studi kami.
3. Ibu Dr. Ade Khadijatul Z. Hrp., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (MBS) yang telah memimpin Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Ibu juga selalu terbuka terhadap segala keluhan dan pertanyaan kami, serta memberikan solusi terbaik bagi setiap masalah yang kami hadapi.
4. Bapak Jannus Tambunan, M.Hi., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (MBS), ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Bapak yang telah membantu penulis dan teman-teman dalam berbagai urusan akademik dengan penuh ketulusan dan kesabaran. Bapak selalu siap memberikan bantuan, baik dalam hal administrasi maupun bimbingan akademik, sehingga kami dapat menjalani proses perkuliahan dengan lebih lancar.
5. Bapak Vebri Sugiharto, M.M., selaku pembimbing skripsi I penulis. Penulis sangat berterima kasih kepada Bapak yang telah menjadi pembimbing utama penulis dalam penyusunan skripsi ini. Yang telah memberikan banyak masukan, kritik, dan saran yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas penelitian ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Waktu dan tenaga Bapak dalam membimbing penulis sangat penulis hargai, dan tanpa bimbingan Bapak, skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Muhlisah Lubis, M.M., selaku pembimbing II penulis. Penulis tentunya juga sangat berterima kasih kepada Ibu yang telah memberikan kemudahan, bimbingan, saran, dan masukan sebagai pembimbing. Bimbingan yang Ibu berikan juga sangat membantu penulis dalam memperbaiki dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Bisnis Syariah (MBS) yang telah berbagi ilmu, pengalaman, dan waktu selama penulis menempuh studi di sini. Setiap mata kuliah yang diajarkan, setiap diskusi yang dilakukan, dan setiap nasihat yang diberikan semuanya sangat berarti bagi penulis. Terima kasih juga kepada staf yang telah membantu penulis dalam segala urusan administrasi dan keperluan akademik lainnya.
8. Kepada sahabat-sahabat terbaik penulis, **Abanghanda Hady Hidayat Tambunan, S.H., M.H., Muhammad Alwi Nasution, S.Pd., Muhammad Syukron, S.Pd., dan Ahmad Munawwir, S.Pd.**, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan yang penuh cerita ini. Terima kasih atas setiap dukungan, doa, motivasi, tawa, nasihat, serta kebersamaan yang telah menguatkan penulis di saat lelah dan mengingatkan untuk terus melangkah ketika semangat mulai memudar. Semoga langkah yang sedang kalian perjuangkan hari ini menjadi awal dari kesuksesan yang besar di masa depan. Teruslah mengejar impian tanpa takut gagal, karena setiap perjuangan yang dilakukan dengan tulus tidak akan pernah mengkhianati hasil. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga persahabatan ini, melapangkan setiap jalan yang kita tempuh, memberikan kesehatan dan keberkahan, dan mempertemukan kita kembali di masa depan sebagai pribadi-pribadi yang telah berhasil mewujudkan cita-cita masing-masing. Terima kasih telah menjadi sahabat yang bukan hanya hadir di saat bahagia, tetapi juga tetap bertahan di setiap proses kehidupan. Semoga persahabatan ini tidak hanya indah untuk dikenang, tetapi juga kekal hingga akhir hayat.
9. Seluruh sahabat, teman, dan pihak lain, penulis juga tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada seluruh sahabat, teman, dan pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Setiap bantuan, dukungan, dan doa yang kalian berikan sangat berarti bagi penulis. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis dan turut memberikan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seseorang yang selama ini berjuang tanpa banyak suara, yang memikul begitu banyak beban

tanpa selalu memiliki tempat untuk bercerita. Terima kasih kepada penulis skripsi ini, yaitu diriku sendiri, Abdul Karim Dalimunthe. Terima kasih karena telah bertahan hingga sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah, meskipun berkali-kali merasa lelah, kehilangan arah, dan hampir percaya bahwa semua usaha ini tidak akan pernah cukup. Terima kasih karena tetap memilih bangkit setiap kali keadaan memaksamu jatuh. Tidak semua air mata terlihat, tidak semua rasa sakit bisa diceritakan, dan tidak semua perjuangan mendapatkan tepuk tangan. Namun, kamu tetap berjalan. Sebagai anak ketiga yang sedang belajar menjadi dewasa pada usia 24 tahun, perjalanan ini tidak selalu mudah. Ada banyak malam yang dihabiskan dengan rasa cemas, ada banyak doa yang dipanjatkan dalam diam, ada banyak luka yang harus dipeluk sendirian. Terkadang kamu terlihat kuat di hadapan semua orang, padahal di dalam hati kamu hanya sedang berusaha agar tidak hancur. Maaf, karena hidup sering kali tidak berjalan sesuai dengan yang kamu harapkan. Maaf karena impian yang kamu perjuangkan terkadang harus tertunda, dan usaha yang telah kamu lakukan belum selalu berbuah seperti yang kamu inginkan. Namun, percayalah, setiap rasa lelah yang kamu simpan, setiap air mata yang jatuh tanpa diketahui siapa pun, dan setiap langkah yang terasa begitu berat, semuanya tidak pernah sia-sia. Hari ini, skripsi ini menjadi saksi bahwa kamu tidak menyerah. Mungkin tidak sempurna, mungkin tidak semudah perjalanan orang lain, tetapi kamu berhasil sampai di titik ini. Dan itu sudah lebih dari cukup untuk dibanggakan. Jika suatu hari nanti kamu kembali merasa lelah, bacalah tulisan ini. Ingatlah bahwa kamu pernah melewati masa-masa yang jauh lebih sulit dan tetap mampu bertahan. Jangan berhenti bermimpi hanya karena keadaan belum berpihak. Teruslah melangkah, teruslah berdoa, dan jangan pernah kehilangan harapan. Semoga Allah SWT selalu menguatkan langkahmu, melapangkan jalanmu, menghapus segala lelahmu, dan menggantikan setiap air mata dengan kebahagiaan yang tidak pernah kamu sangka sebelumnya. Rayakan apa pun dalam dirimu dan jadikan dirimu bersinar di mana pun tempatmu bertumpu. Aku berdoa, semoga langkah kaki

kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang hebat, serta mimpimu satu per satu akan terjawab.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Bisnis Syariah. Terima kasih.

Panyabungan, 10 Agustus 2026


Abdul Karim Dalimunthe
Nim: 22090017



MOTTO

“Terima kasih atas perjalanan tentang keteguhan. Aku tahu sekarang, pertanyaan terpentingnya bukan berapa kali kita gagal, melainkan berapa kali kita bangkit lagi, lagi dan lagi setelah kegagalan tersebut.”

(Tere Liye)

Terbentur, terbentur, terbentur, terbentuk.”

(Tan Malaka)



PERSEMBAHAN

“Ketika aku wisuda.

Semua orang berbondong-bondong memberiku selamat Padahal...

Yang berhasil itu orang tuaku”.

“Saya persembahkan karya sederhana ini dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, kesehatan, kekuatan, serta kemudahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan”

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Laporan skripsi saya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua, sahabat, serta teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal di balik itu semua, percayalah, alasan saya di sini merupakan alasan yang sepenuhnya baik. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menjadi amal kebaikan di sisi Allah SWT. Aamiin

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

KEASLIAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

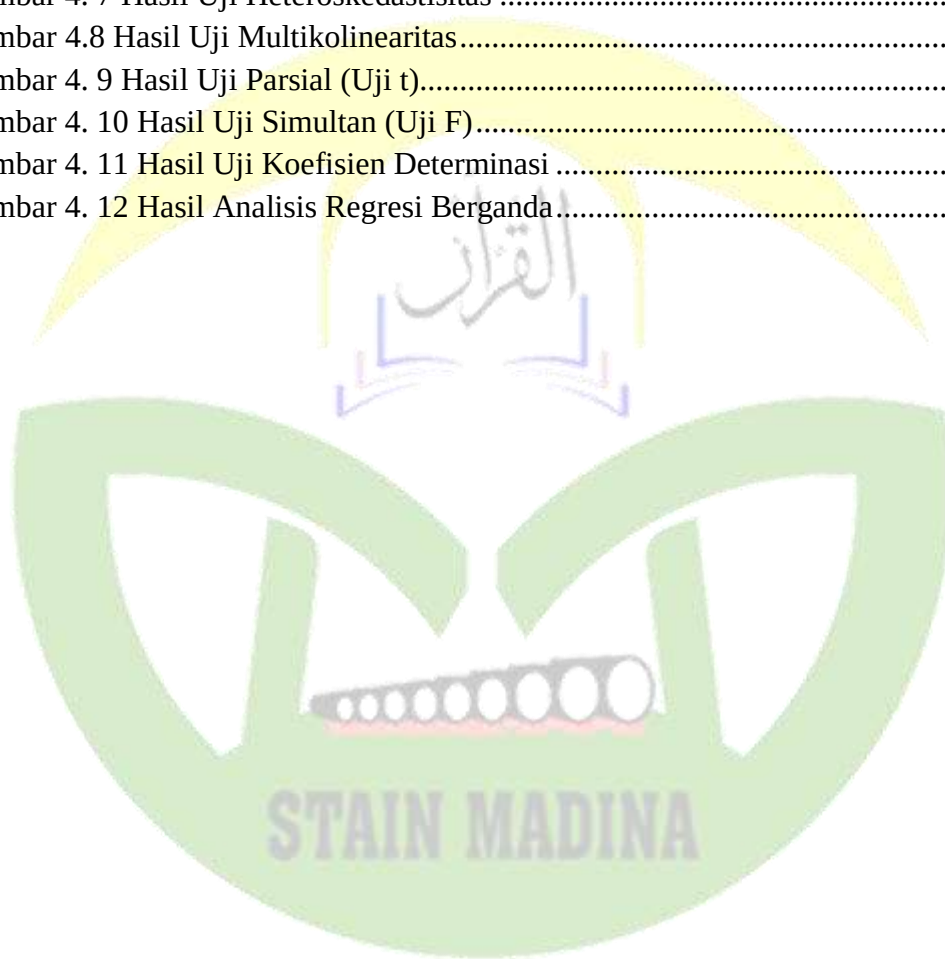
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
F. Definisi Operasional Variabel.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Keselamatan Kerja.....	9
2. Disiplin Pegawai.....	15
3. Kinerja Operasional.....	21
B. Hasil Penelitian Relevan	24
C. Kerangka Berpikir.....	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Dan Waktu	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB IV PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Relevan	24
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Daftar Pekerja	33
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja	36
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Operasional.....	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, dan Y	38
Tabel 3.7 Skala Likert	41
Tabel 3.8 Instrumen Penelitian	42
Tabel 3.9 Pernyataan Kuesioner	43
Tabel 4.1 Job Safety Analysis PT.PLN (persero)ULP Kotanopan	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.4 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Manusia	52
Tabel 4.5 Hasil Skor Terhadap Indikator Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 4.6 Hasil Skor Terhadap Indikator Peralatan dan Mesin	54
Tabel 4.7 Hasil Skor Indikator Tingkat Kewaspadaan	56
Tabel 4.8 Hasil Skor Indikator Ketaatan Kerja Pada Standar Kerja.....	57
Tabel 4.9 Hasil Skor Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja.....	58
Tabel 4.10 Hasil Skor Indikator Efektivitas Operasional	59
Tabel 4.11 Hasil Skor Indikator Produktivitas Operasional	60
Tabel 4.12 Hasil Skor Indikator Efisiensi Operasional.....	61

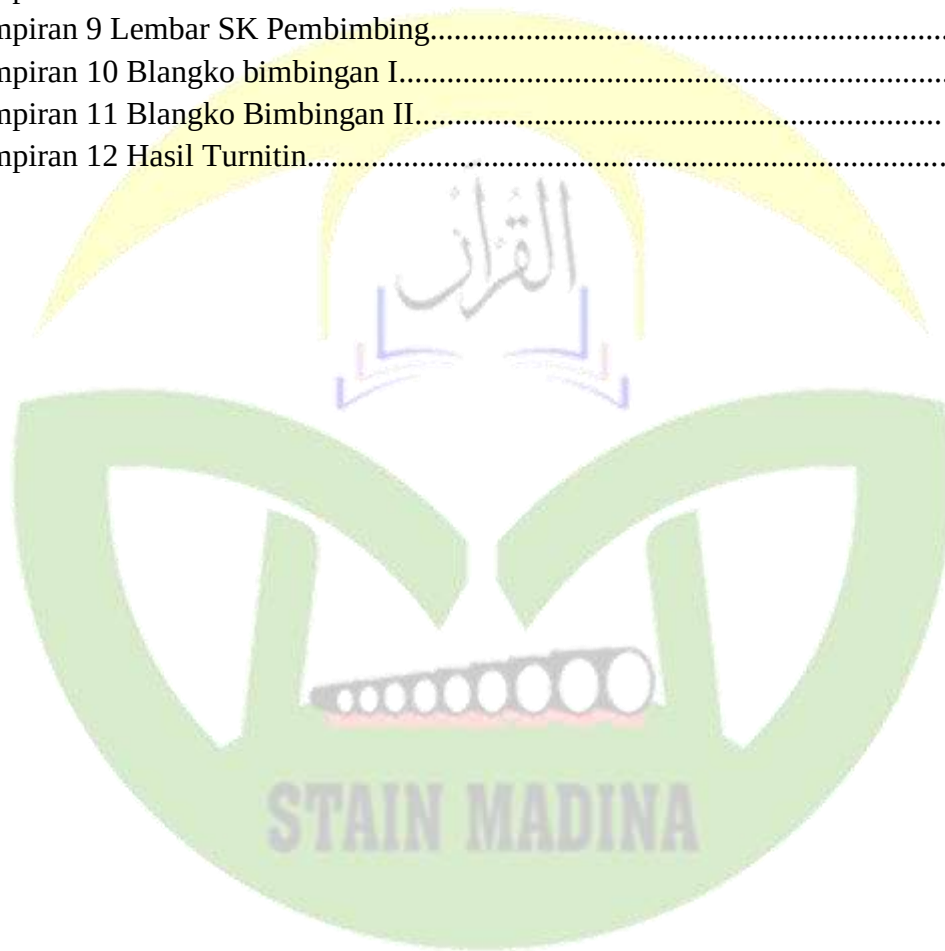
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4. 2 Grafik Uji Validitas Keselamatan Kerja	62
Gambar 4. 3 Grafik Uji Validitas Disiplin Pegawai	63
Gambar 4. 4 Grafik Uji Validitas Kinerja Operasional.....	64
Gambar 4. 5 Uji Normalitas P-Plot.....	66
Gambar 4. 6 Histogram Uji Normalitas	67
Gambar 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Gambar 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Gambar 4. 9 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	70
Gambar 4. 10 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
Gambar 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	72
Gambar 4. 12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Wawancara	83
Lampiran 2 Dokumentasi Surat Pengantar Balasan.....	84
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	88
Lampiran 4 Hasil Uji SPSS.....	91
Lampiran 5 Dokumentasi Pengisian Kuesioner	96
Lampiran 6 Tabulasi Data.....	90
Lampiran 7 Hasil Spss.....	94
Lampiran 8 Dokumentasi.....	99
Lampiran 9 Lembar SK Pembimbing.....	118
Lampiran 10 Blangko bimbingan I.....	120
Lampiran 11 Blangko Bimbingan II.....	121
Lampiran 12 Hasil Turnitin.....	122



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, maupun desainer dari setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022). Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) sangat berperan dalam kemajuan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagaimana memanfaatkan individu-individu yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut (Diah et al., 2021).

Sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya penggerak adalah sumber daya manusia (pegawai). Suatu perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang potensial untuk menggerakkan sumber daya yang lain sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Suatu organisasi pasti menginginkan keberhasilan. Untuk mendapatkan keberhasilan ini, dibutuhkan kinerja pegawai yang baik. Oleh karena itu, organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Harapan perusahaan yaitu mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal. Untuk itu, perusahaan harus tahu faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan melakukan pemeliharaan faktor-faktor tersebut. Jika pemeliharaan sumber daya manusia kurang diperhatikan, maka semangat kerja, sikap dan loyalitas pekerja akan menurun (Ajabar, 2020).

Selain pengawasan K3, penerapan SOP juga berperan dalam penerapan safety behavior pada pekerja. Standar operasional prosedur (SOP) merupakan suatu dokumen atau acuan yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat

penilaian kinerja instansi. Setiap pengusaha wajib menyediakan prosedur operasi tertulis yang berisi tentang proses operasi secara aman, termasuk langkah-langkah untuk tahapan operasi, batas operasi, pertimbangan keselamatan dan sistem keselamatan. Prosedur harus tersedia bagi karyawan yang memerlukan, di mutkahirkan secara berkala dan juga mencakup keadaan keadaan khusus seperti cara masuk ke ruang tertutup untuk memperbaiki area tersebut melalui sistem lockout dan tagout yaitu hanya yang mengunci yang berwenang untuk membuka pengaman pada ruang tertutup tersebut (Bahri, 2022)

Kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh manusia , yaitu perilaku yang tidak memperhatikan keselamatan kerja, dan kecelakaan kerja juga bisa disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak aman (Dwipayana, 2018). Perilaku tidak aman dari pekerja dianggap sebagai faktor utama penyebab kecelakaan kerja. Jika dilihat dari permasalahan kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan maupun instansi yang disebabkan oleh human error yang menunjukkan bahwa individu belum mampu mengimplementasikan peraturan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Oleh karena itu , diperlukan untuk penerapan budaya keselamatan yang memiliki suatu konsep yang menyangkut perilaku manusia, dan memiliki aspek internal yang tidak dapat terlihat (mind), dan aspek eksternal yang terlihat (behavior) yang keberadaannya hadir dalam suatu konteks sosial.

Dalam era modern ini, energi listrik bukan hanya sekadar komoditas, melainkan sudah menjadi kebutuhan pokok yang esensial bagi kelangsungan hidup dan kegiatan sehari-hari manusia. Mulai dari penerangan yang menerangi kegelapan hingga kekuatan yang menggerakkan industri, listrik telah menjadi nadi kehidupan masyarakat. Di Indonesia, tanggung jawab penting dalam penyediaan energi listrik ini dipikul oleh PT. PLN (Persero), sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang telah berdiri sejak 27 Oktober 1945, bertepatan dengan masa-masa awal kemerdekaan Indonesia. PT. PLN juga memegang amanah sosial untuk menerangi kehidupan seluruh rakyat Indonesia, termasuk mereka yang berada di daerah terpencil dan terluar. Hal ini merupakan

manifestasi nyata dari komitmen PT. PLN untuk mencerdaskan bangsa dan membangun negeri.

Tingkatan yang paling tinggi yaitu perusahaan yang melibatkan setiap pegawai untuk memberikan masukan-masukan terkait peningkatan kesadaran disiplin pegawai dan keselamatan kerja, karena hasil masukan-masukan tersebut dijadikan keputusan pembuatan program yang sesuai dengan pegawainya. Kontrol lingkungan kerja perusahaan langsung dilakukan oleh atasan. Dengan begitu, dapat tercapai lingkungan yang kondusif. Keselamatan dan disiplin pegawai di Indonesia masih sering diabaikan, terlihat dari tingginya pelanggaran disiplin yang menyebabkan kecelakaan kerja. PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan, Kabupaten Mandailing Natal, secara rutin mengadakan pelatihan disiplin bagi pekerja lapangan, terutama pelatihan kepatuhan terhadap prosedur pemasangan struktur bangunan dan pengawasan perbaikan instalasi konstruksi setiap hari. Pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan disiplin pegawai untuk mencegah kecelakaan seperti jatuh dari ketinggian atau tertimpa material berat.

Publikasi mengenai disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk selalu disiplin saat bekerja, sehingga berdampak positif pada disiplin individu. Pengawasan dilakukan secara langsung untuk memantau kinerja pegawai. Jika pegawai tidak memenuhi standar kerja atau hasil kerjanya kurang memuaskan, maka akan diberikan teguran sebagai bentuk pembinaan.

“Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada tanggal 05 Februari 2026 bersama Bapak Rusli selaku kepala K3 atau pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan, Kabupaten Mandailing Natal, beliau mengatakan masih ada beberapa masalah yang terkait dengan penerapan keselamatan kerja di lapangan. Terkadang, pekerja lapangan tidak selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) secara penuh saat bekerja, terutama di tempat-tempat di mana pengawasan tidak bisa dilakukan oleh pegawai secara langsung turun ke lapangan dikarenakan ada kendala tugas di kantor” “Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti langsung

membuktikan di lapangan bahwa yang dikatakan Bapak Rusli masih terdapat adanya pegawai yang tidak disiplin saat bekerja di lapangan, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD), masih tidak lengkap dan beliau langsung menegur dan memberikan peringatan terhadap pegawai yang melanggar SOP perusahaan”.

“Selain itu, berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari hasil wawancara bersama Bapak Rusli, masih terdapat beberapa kejadian kecelakaan kerja ringan yang dialami oleh pekerja saat melakukan aktivitas operasional di lapangan, seperti terpeleset maupun luka ringan saat melakukan perbaikan jaringan listrik. Walaupun kecelakaan tersebut tidak menimbulkan dampak yang serius, kejadian tersebut menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja masih perlu ditingkatkan guna meminimalisir risiko kecelakaan kerja yang lebih besar”

“Permasalahan lain yang peneliti dapatkan langsung dari pegawai adalah masih ditemukan keterbatasan peralatan cadangan (*backup equipment*) yang digunakan untuk mendukung kegiatan operasional di lapangan. Kondisi ini dapat menghambat kelancaran pekerjaan apabila terjadi kerusakan atau kekurangan alat saat proses perbaikan jaringan listrik. Oleh karena itu, ketersediaan peralatan kerja yang memadai serta penerapan keselamatan kerja dan disiplin pegawai yang baik sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran kinerja operasional perusahaan”.

“Pelatihan Disiplin juga memberikan pengetahuan kepada pegawai agar lebih menguasai dan memahami tugas yang akan dilakukan. Perusahaan memastikan seluruh pekerja telah mengikuti pelatihan tersebut secara menyeluruh. Di PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan, Kabupaten Mandailing Natal, publikasi terkait disiplin kerja meliputi pemasangan rambu-rambu disiplin, petunjuk penggunaan alat pelindung diri di setiap sudut ruang kerja, larangan merokok, cara penggunaan alat secara tepat sesuai prosedur, serta pesan-pesan disiplin yang dipasang di berbagai area kerja untuk menjadi perhatian pegawai saat bekerja.”

“Setiap pelanggaran terhadap tata cara kerja akan diberikan surat peringatan sesuai tingkat pelanggaran, mulai dari SP 1 hingga SP 3. Tingkat kesadaran akan disiplin dan keselamatan kerja di PT. PLN dikembangkan secara bertahap, dimulai dari hal-hal sederhana pada tingkat individu, seperti penggunaan alat pelindung diri saat bekerja, sehingga pegawai menjadi lebih sadar akan pentingnya kedisiplinan”.

“Perusahaan sering melakukan kontrol secara rutin. Hal yang sering dilakukan adalah pengecekan alat pelindung diri, mulai dari sepatu, sarung tangan, helm, masker, dan kacamata, yang dilakukan secara berkala. Persediaan harus digunakan secara rutin untuk mencegah peristiwa-peristiwa yang tidak diinginkan”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa keselamatan kerja dan disiplin pegawai merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kelancaran serta efektivitas kinerja operasional dalam suatu perusahaan. Meskipun PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan telah menerapkan berbagai program keselamatan kerja serta pelatihan disiplin bagi pegawai. Masih ditemukan beberapa permasalahan di lapangan, seperti penggunaan alat pelindung diri yang belum sepenuhnya konsisten serta masih adanya kejadian kecelakaan kerja ringan pada saat pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja dan disiplin pegawai masih perlu ditingkatkan agar kinerja operasional perusahaan dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Operasional pada PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah di atas, maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penggunaan alat pelindung diri (APD) oleh sebagian pegawai belum dilakukan secara konsisten sesuai dengan standar keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Masih terdapat potensi kecelakaan kerja yang terjadi pada pegawai saat melakukan pekerjaan operasional di lapangan.
3. Ketersediaan peralatan kerja cadangan yang terbatas dapat menghambat kelancaran kegiatan operasional di lapangan.
4. Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi prosedur kerja dan aturan perusahaan masih perlu ditingkatkan.
5. Belum diketahui secara pasti sejauh mana keselamatan kerja dan disiplin pegawai mempengaruhi kinerja operasional pada PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan, Kabupaten Mandailing Natal.

C. Batasan Masalah

Untuk mencegah adanya perluasan yang akan dikaji yang mengakibatkan pembahasan tidak selaras dengan rumusan masalah dan supaya peneliti juga bisa fokus pada pembahasan yang dimaksud, peneliti ini memberikan batasan terhadap ruang lingkup penelitian, yaitu pengaruh keselamatan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja operasional PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan, Kabupaten Mandailing Natal.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja operasional pada PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja operasional pada PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan ?
3. Apakah terdapat pengaruh keselamatan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja operasional pada PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan ?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja operasional di PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan, Kabupaten Mandailing Natal.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja operasional di PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan, Kabupaten Mandailing Natal.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja operasional PT. PLN (Persero) ULP Kotanopan, Kabupaten Mandailing Natal.

2. Kegunaan Penelitian.

Kegunaan penelitian menjelaskan siapa saja yang diuntungkan dari hasil riset Anda.

a. Kegunaan Teoritis (Akademis)

1. Kontribusi Keilmuan:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Manajemen Operasional. Secara spesifik, penelitian ini memperkuat literatur mengenai hubungan kausalitas antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja dalam memengaruhi efektivitas dan efisiensi Kinerja Operasional perusahaan.

2. Bagi Perusahaan:

Sebagai bahan evaluasi dalam menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) keselamatan kerja dan kebijakan pendisiplinan guna meminimalkan kendala operasional (seperti kecelakaan kerja atau keterlambatan produksi).

3. Bagi pegawai:

Memberikan pemahaman bahwa kepatuhan terhadap aturan keselamatan dan disiplin kerja bukan sekadar kewajiban, melainkan faktor penentu produktivitas dan keamanan mereka sendiri.

4. Bagi Peneliti:

Menambah wawasan dan kemampuan berpikir kritis dalam menerapkan teori-teori manajemen ke dalam fenomena nyata di lapangan.

F. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini menurut Kasmir. (2022) adalah :

1. Keselamatan Kerja

Kesehatan kerja adalah aktivitas pekerjaan karyawan yang bertujuan untuk mengenal kesehatan di tempat kerja, menilai risiko dan melakukan intervensi terhadap risiko agar menghilangkan atau meminimalisasi risiko kejadian penyakit. Minimnya penerapan kesehatan akan meningkatkan risiko karyawan mengalami gangguan dan terserang penyakit, baik jangka pendek maupun jangka panjang, misalnya penyakit paru-paru akibat terlalu banyak menghirup debu di tempat kerja (Rahayu et al., 2022).

2. Disiplin Kerja

(Muhanif et al., 2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dari seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

3. Kinerja Operasional.

Manajemen operasional yang disampaikan Manoj K. Malhotra (2013) dalam (Nuryanti, 2022) adalah pedoman perusahaan untuk membantu meningkatkan produktivitas menjadi lebih efisien dan efektif.