



Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PLTU Asam-Asam

Mely Daniati¹, Syahrial Shaddiq², Khuzaini³, Zakky Zamrudi⁴

^{1,3,4}Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari (UNISKA), Indonesia

²Universitas Lambung Mangkurat (ULM), Indonesia

Email : daniatimely@gmail.com

Abstract

Mely Daniati. 2026. *The Influence of Discipline, Work Environment, and Occupational Safety on the Performance of Employees at the Asam-Asam PLTU*. Main Advisor: Syahrial Shaddiq, Co-Supervisor: Khuzaini. The purpose of this research is to test and analyze: 1. The influence of discipline on the performance of Asam-Asam PLTU employees. 2. The influence of the work environment on the performance of Asam-Asam PLTU employees. 3. The influence of occupational safety on the performance of Asam-Asam PLTU employees. 4. The influence of discipline, work environment and occupational safety on the performance of Asam-Asam PLTU employees. This study employed a quantitative descriptive research method. The population consisted of 400 employees at the Asam-Asam PLTU. The sample size was determined using the Slovin formula, resulting in 80 customers. The sampling technique used was accidental sampling. Simple linear regression was used for data analysis. Based on the research results, the results of this study indicate that 1. Discipline partially has a significant effect on the performance of Asam-Asam PLTU employees. 2. The work environment partially has a significant effect on the performance of Asam-Asam PLTU employees. 3. Occupational safety partially has a significant effect on the performance of Asam-Asam PLTU employees. 4. Discipline, work environment, and occupational safety simultaneously have a significant effect on the performance of Asam-Asam PLTU employees.

Keywords: Discipline, Environment, Occupational Safety, and Performance

Abstrak

Mely Daniati. 2026. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PLTU Asam-Asam. Pembimbing Utama : Syahrial Shaddiq, Co Pembimbing: Khuzaini. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis: 1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. 3. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. 4. Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PLTU Asam-Asam yang berjumlah 400 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin, dengan hasil 80 pelanggan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. 3. Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. 4. Disiplin, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan, Keselamatan Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia telah didefinisikan dalam berbagai cara, hal penting yang muncul dalam hampir semua definisi adalah bahwa organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2020:1).

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja pegawainya baik. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam upaya mendukung tercapainya tujuan organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Astrinatria, 2020:2).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam pegawai melakukan aktifitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja.

Pegawai yang loyal dan produktif terjadi apabila terbangunnya rasa kepuasan dari dalam diri pegawai, terhadap pekerjaannya, atasannya, peralatan dan fasilitas serta variabel-variabel lainnya. Banyak terjadi pegawai ditekan untuk bekerja demi mencapai target-target tertentu, namun tidak didukung dengan peralatan atau sarana, otoritas, bimbingan atasan, sehingga hasilnya berdampak kepada buruknya proses dan tentunya hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, tanpa banyak melihat bahwa salah satu kunci sukses dalam mencapai kesuksesan organisasi adalah kepuasan kerja pegawai.

Suatu organisasi sangat perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja oleh manajemen karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada hasil kerja pegawai yang memiliki

efek positif dan negatif. Banyak pekerja yang tidak bertahan lama untuk bekerja dikarenakan lingkungan kerjanya yang tidak baik sehingga mereka memutuskan untuk berhenti bekerja. Begitu juga sebaliknya ketika pegawai nyaman di lingkungannya maka pegawai tersebut pasti lebih betah untuk bekerja dan mempergunakan waktunya secara efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta akan bertahan di organisasi tersebut, namun jika pegawai tersebut tidak disiplin dan lingkungan kerja tidak nyaman pegawai akan malas berangkat dalam bekerja.

Terkait tingkat kehadiran, tanpa kabar atau tanpa keterangan mendominasi absensi setiap bulannya, hal ini menandakan bahwa absensi pegawai PLTU Asam-Asam kurang begitu baik. Meningkatnya ketidakhadiran pegawai karena berbagai alasan dan bahkan mereka tidak datang ke kantor dengan alasan ada pekerjaan dilapangan. Bagian kepegawaian sampai saat ini kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap keterlambatan pegawai.

Pegawai akan merasakan bahwa lingkungan yang ada didalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dan menimbulkan perasaan berharga. Selain itu juga kebanyakan para pegawai menginginkan adanya tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil, mereka juga ingin didengarkan dan diperlakukan sebagai orang yang bernilai bagi organisasi dan para pegawai ingin merasa bahwa organisasi tempat bekerja benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dalam suatu permasalahan akan ikut mempengaruhi perilaku dan sikap kerja para pegawai.

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu pegawai. Sumber daya manusia sebagai pegawai tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada pegawai. Pegawai yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Menurut peraturan pemerintah nomor 50 tahun 2012, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Keselamatan Kerja yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan yang bertujuan untuk memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap pegawai dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di

Indonesia. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para pegawai dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 205:211).

Program keselamatan kerja mempunyai tujuan untuk melindungi para pegawai agar selalu sehat dan selamat pada saat melakukan pekerjaan. Tujuan pencapaian keselamatan kerja maka perusahaan harus menciptakan lingkungan yang dapat mendukung keselamatan kerja, selain itu adalah membuat lingkungan kerja menjadi aman. Keselamatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif.

Sumakmur dalam Larasati (2018) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan melindungi pekerja agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.baik fisik,mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum, sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tenang bagi pegawai.

PLTU Asam-Asam di Kabupaten Tanah Laut adalah Pembangkit Listrik Tenaga Uap milik PT PLN yang berlokasi di Desa Asri Mulia, Kecamatan Jorong. PLTU ini adalah satu-satunya pembangkit listrik tenaga uap berbahan bakar batu bara di Kalimantan Selatan dan Tengah dan memiliki kapasitas total 260 MW dari 4 unit pembangkit yang beroperasi.

PLTU Asam-Asam tidak terlepas dari masalah pada sumber daya manusianya, saat dilakukan studi pendahuluan didapatkan permasalahan mengenai adanya pegawai yang tidak disiplin dalam absensi kehadiran, lingkungan kerja yang kurang sehat dan berdebu menyebabkan pegawai sering ijin karena ispa (infeksi saluran pernafasan), salah satu penyebab terjadinya ispa (infeksi saluran pernafasan) karena sebagian pegawai tidak mengenakan APD (alat pelindung diri) seperti masker, salah satu fungsi masker sebenarnya adalah untuk keselamatan kerja, karena terhindar dari penyakit apapun di lingkungan kerja merupakan bagian dari keselamatan kerja.

Berdasarkan pada permasalahan ini peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PLTU Asam-Asam”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam?
3. Apakah keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam?
4. Apakah disiplin, lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam.
4. Untuk menguji dan menganalisis disiplin, lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen SDM adalah bidang dalam manajemen yang

bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi.

Ajabar (2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut Ni Kadek (2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Disiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2020:46).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2019:94).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2020:444).

2. Macam-Macam Disiplin

Menurut Handoko (2020:215) terdapat beberapa bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif:

a. Disiplin Preventif.

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mematuhi dan menyetujui aturan kerja, segala peraturan yang telah dikeluarkan oleh perusahaan atau organisasi. Tujuan dari disiplin preventif ini adalah untuk menggerakkan pegawai

berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat menjaga diri terhadap strategi dan keputusan yang ada pada perusahaan atau organisasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu usaha untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan membimbing agar sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang mengabaikan disiplin harus diberikan sanksi atau hukuman sesuai dengan pedoman yang relevan. Tujuan pemberian sanksi yaitu untuk mengatasi pekerja yang mengabaikan, mengikuti peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif merupakan upaya dalam memberikan hukuman yang lebih berat kepada orang-orang yang telah melakukan kesalahan yang sama sebelumnya atau mengulangi pelanggaran

3. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak sekali indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Sinambella (2021:35) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran

Kehadiran menjadi faktor mendasar dalam mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi terbiasa datang tepat waktu dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

pegawai yang mematuhi segala peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

c. Kepatuhan terhadap standar kerja

Kepatuhan standar kerja menjadi salah satu indikator dalam disiplin kerja ini harus dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai yang diberikan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi

pegawai yang mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi akan senantiasa berhati-hati dan dalam melakukan setiap pekerjaan, mengedepankan ketelitian, serta selalu bekerja secara efektif dan efisien.

e. Bekerja secara etis

Dalam bekerja pegawai diharapkan dapat bekerja secara etis dan menghormati pegawai yang lainnya.

Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2021:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok.

Sunyoto (2019:20) lingkungan kerja adalah komponen yang penting bagi pegawai dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2. Indidkator Lingkungan Kerja

Budiasa (2021:43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

Kondisi yang ada disekitar pegawai yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Di dalam hubungan pekerjaan yang harmonis anggota akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Tersedianya fasilitas dan perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai

Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Suardi (2020:18) menyatakan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan. Banyuwangi et al dalam Buku Lating (2021:47) penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk membuat tempat kerja yang nyaman, sehat serta terhindar dari adanya pencemaran lingkungan, yang dapat mengurangi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang akhirnya membuat peningkatan keefktifan dan produktifitas kerja.

Sumakmur dalam Larasati (2020:29) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. baik fisik, mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum, sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tenang bagi pegawai.

2. Indikator Keselamatan Kerja

Indikator Keselamatan Kerja menurut Mangkunegara (2021:283) yaitu sebagai berikut:

a. Keadaan tempat lingkungan kerja

Penataan dan penyimpanan barang-barang yang beresiko kurang diperhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang sangat padat dan sesak.

b. Pengaturan udara

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

c. Pengaturan penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya ataupun remang-remang.

d. Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

e. Kondisi fisik dan mental pegawai

Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi

kerja yang rendah, sikap yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Hasibuan (2020:145) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan Mangkuprawira (2019:44). Kinerja menurut Simamora (2020:46) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

2. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2021:59) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. **Kualitas Kerja**

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. **Kuantitas Kerja**

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. **Tanggung Jawab**

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. **Kerjasama**

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. **Inisiatif**

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data melalui kuesioner, observasi dan wawancara. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Wicaksono (2022:48) Populasi adalah kelompok yang menari bagi peneliti, kelompok kepada siapa penelitt ingin menggeneralisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 400 orang yang terdiri dari:

Tabel 3. 1
Populasi Penelitian

PLN		
No	Jabatan	Jumlah
1	Senior Manager	1
2	Bagian Operasi	75
3	Bagian Energi Primer	17
4	Bagian Pemeliharaan	49
5	Bagian Enjinereng	18
6	Bagian Administrasi	16
PIPS		
1	Business Manager	1
2	Analisis Pengendalian Kontrak Bisnis	1
3	Administrasi	26
4	Analisis Kimia	2
5	Operator	145

6	Pelaksana K3	6
7	Pemeliharaan	43
Total		400

Sumber: PLTU Asam-Asam (2025)

b. Sampel

Suhardi (2023:77) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin. Berdasarkan pada perhitungan menggunakan rumus slovin ditemukan angka 80, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 orang pegawai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Sugiyono (2020:124) *accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja pegawai yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data sebaik-baiknya dan diolah serta dianalisis sesuai dengan kerangka metode penelitian. Sehingga dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Studi Lapangan

Studi lapangan yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan observasi, kuesioner, wawancara, dan Dokumenter.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang berhubungan dengan materi penelitian

5. Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent.

Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi pendapatan asli daerah, belanja tak terduga, dan belanja modal mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja keuangan daerah dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Analisis dilakukan dengan mengolah data melalui program IBM SPSS 25.0. Metode analisis data yang akan digunakan adalah uji statistik uji instrumen penelitian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, model regresi linear berganda dan uji hipotesis

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja pegawai
- X₁ : Disiplin
- X₂ : Lingkungan Kerja
- X₃ : Keselamatan Kerja
- a : Konstanta
- b₁ : Koefisien regresi Disiplin
- b₂ : Koefisien regresi Lingkungan Kerja
- b₃ : Koefisien regresi Keselamatan Kerja
- e : *Standart of Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja merupakan

sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang disiplin akan datang tepat waktu, mematuhi jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai target, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Permasalahan yang ditemukan pada studi pendahuluan menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak disiplin dalam absensi kehadiran. Kondisi ini berdampak langsung terhadap menurunnya efektivitas kerja karena keterlambatan atau ketidakhadiran pegawai dapat menghambat proses operasional perusahaan, terutama pada lingkungan kerja seperti PLTU yang membutuhkan ketepatan waktu dan koordinasi kerja yang tinggi. Ketidakhadiran pegawai juga dapat menambah beban kerja pegawai lain sehingga produktivitas menurun.

Hasil penelitian ini memperkuat bahwa disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan, maka pekerjaan dapat berjalan lebih teratur, target kerja lebih mudah tercapai, dan kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan, keamanan, dan kesehatan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

Pada studi pendahuluan ditemukan bahwa lingkungan kerja di PLTU Asam-Asam kurang sehat dan berdebu, sehingga menyebabkan pegawai sering izin karena mengalami ISPA (Infeksi Saluran Pernapasan Akut). Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat seperti paparan debu berlebih sangat memengaruhi kondisi fisik pegawai. Jika pegawai sering sakit, maka tingkat kehadiran menurun dan kinerja pun ikut terganggu.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang bersih, aman, dan sehat, maka pegawai akan merasa lebih

nyaman dan mampu bekerja secara optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam

Berdasarkan hasil penelitian, keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. Keselamatan kerja merupakan upaya perlindungan terhadap pegawai agar terhindar dari risiko kecelakaan maupun gangguan kesehatan akibat pekerjaan. Dalam lingkungan industri seperti PLTU, keselamatan kerja menjadi aspek yang sangat penting karena risiko kerja yang cukup tinggi.

Permasalahan yang ditemukan menunjukkan bahwa sebagian pegawai tidak mengenakan APD (Alat Pelindung Diri), seperti masker, padahal penggunaan masker sangat penting untuk melindungi saluran pernapasan dari paparan debu dan polusi di area kerja. Tidak menggunakan APD dapat meningkatkan risiko terkena ISPA, yang pada akhirnya menyebabkan pegawai sering izin sakit dan menurunkan produktivitas kerja.

Masker sebagai salah satu bentuk APD tidak hanya berfungsi sebagai perlindungan kesehatan, tetapi juga merupakan bagian dari sistem keselamatan kerja. Ketika pegawai terlindungi dari penyakit akibat lingkungan kerja, maka mereka dapat bekerja dengan lebih aman, nyaman, dan fokus. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, penerapan keselamatan kerja yang baik sangat diperlukan untuk mendukung efektivitas kerja pegawai di PLTU Asam-Asam.

Disiplin, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. Hal ini menunjukkan ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Permasalahan yang terjadi di PLTU Asam-Asam seperti rendahnya disiplin absensi, lingkungan kerja yang berdebu dan kurang sehat, serta kurangnya kesadaran penggunaan APD

menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal. Pegawai yang tidak disiplin akan menghambat proses kerja, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kesehatan pegawai, dan rendahnya keselamatan kerja juga dapat meningkatkan risiko penyakit maupun kecelakaan kerja.

Ketiga faktor tersebut saling berkaitan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai sakit, yang akan berdampak pada menurunnya disiplin kehadiran pegawai. Kurangnya keselamatan kerja juga memperparah kondisi kesehatan pegawai, yang akhirnya menurunkan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja, memperbaiki kondisi lingkungan kerja, dan dapat menerapkan sistem keselamatan kerja yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

Oleh karena itu, manajemen pada PLTU Asam-Asam perlu memberikan perhatian serius terhadap ketiga aspek tersebut secara bersamaan agar produktivitas kerja pegawai dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

KESIMPULAN

Penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PLTU Asam-Asam, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, terutama dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Permasalahan absensi yang masih terjadi menjadi bukti bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu mendapat perhatian.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. Lingkungan kerja yang kurang sehat, berdebu, dan berisiko terhadap kesehatan menyebabkan pegawai sering mengalami ISPA sehingga memengaruhi kehadiran dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perbaikan kondisi lingkungan kerja sangat diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai.
3. Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. Penggunaan APD seperti masker sebagai bagian dari keselamatan kerja sangat penting untuk melindungi pegawai dari risiko gangguan kesehatan akibat paparan debu di

lingkungan kerja. Rendahnya kesadaran dalam menggunakan APD dapat menurunkan kesehatan dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

4. Disiplin, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PLTU Asam-Asam. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi oleh kombinasi ketiga faktor tersebut secara bersama-sama. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara menyeluruh untuk mencapai kinerja pegawai yang optima

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka ada beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PLTU Asam-Asam disarankan untuk meningkatkan disiplin pegawai terutama dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja melalui pengawasan yang lebih ketat serta penerapan sanksi dan penghargaan yang adil. Perusahaan juga perlu memperbaiki lingkungan kerja dengan mengurangi paparan debu dan menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat agar pegawai tidak mudah terserang ISPA. Selain itu, penerapan keselamatan kerja harus lebih ditingkatkan dengan mewajibkan penggunaan APD seperti masker secara konsisten serta memberikan edukasi mengenai pentingnya keselamatan kerja. Dengan memperhatikan disiplin, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja secara bersama-sama, diharapkan kinerja pegawai PLTU Asam-Asam dapat meningkat secara optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan komprehensif.

REFERENSI

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit Budi Utama
- Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah
- Handoko. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2020. *Organisasi dan Motivasi Dasar peningkatan*. Jakarta: PT. Gramedia

- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Ni Kadek, and John FoEh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan 1*. Bandung-Bali: Nilacakra Publishing House
- Sinambela. 2021. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan. Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora Henry. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group: Jakarta
- Suwardi, & Daryanto. 2020. *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media