

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era modern saat ini, persaingan bisnis menjadi sangat ketat. Penggunaan teknologi modern serba canggih menjadi hal yang biasa bagi banyak perusahaan. Tetapi hal itu tidak dapat menjadi jaminan bagi perusahaan dalam mencapai keberhasilan. Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas kaitannya dengan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu, sudah seharusnya perusahaan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. (Setyawati Kristianti dkk., 2022)

Syaputra & Bahrin, (2020) Sumber daya manusia perlu diolah serta dioptimalkan secara efektif dan efisien karena sumber daya manusia menjadi aset terpenting dan berharga yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang dapat mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh serta memiliki dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan atau dapat pula disebut sebagai prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia menjadi aspek penting dan merupakan aset berharga yang memiliki nilai strategis bagi perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara sistematis dan efisien agar potensi yang ada dapat dimaksimalkan. Pemanfaatan Sumber daya manusia yang efektif akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan prestasi kerja atau pencapaian individu secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan daya saing dan pertumbuhan bagi perusahaan. (Kristanto dkk., 2023)

Dalam melakukan pekerjaan, karyawan memerlukan kepastian dari aspek keamanan dan keselamatan fisik. Hal ini menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan merasa aman ketika menjalankan pekerjaannya. Menurut WHO tahun 2024 Beban kematian dan morbiditas akibat pekerjaan tidak merata di seluruh dunia, di antara berbagai industri dan di antara para pekerja. Sekitar dua pertiga (65 persen) dari kematian akibat pekerjaan global diperkirakan terjadi di Asia, diikuti oleh Afrika (11,8 persen), Eropa (11,7 persen), Amerika (10,9 persen) dan Oseania (0,6 persen). Tingkat kecelakaan kerja yang fatal per 100.000 pekerja juga menunjukkan perbedaan regional yang mencolok, dengan tingkat di Afrika dan Asia 4 hingga 5 kali lebih tinggi daripada di Eropa. Tingginya jumlah kecelakaan pada tempat kerja di Asia diakibatkan oleh kurangnya penguatan dan praktik budaya Kesehatan dan keselamatan kerja nasional serta kurangnya disiplin dalam bekerja.

Tabel 1. 1 Jumlah kasus kecelakaan Kerja Di Indonesia Menurut Provinsi dan Segmen Kepesertaan Tahun 2024

No.	Provinsi	Segmen Peserta			Jumlah
		PU	BPU	Jasa Konstruksi	
1	Aceh	1.128	228	11	1.367
2	Sumatera Utara	22.388	1.104	247	23.739
3	Sumatera Barat	7.613	1.049	105	8.767
4	Riau	30.411	1.275	180	31.866
5	Jambi	6.682	438	15	7.135
6	Sumatera Selatan	6.584	320	27	6.931
7	Bengkulu	990	65	7	1.062
8	Lampung	3.630	128	8	3.766
9	Kep. Bangka Belitung	1.225	123	4	1.352
10	Kepulauan Riau	21.448	826	277	22.551
11	DKI Jakarta	25.313	3.204	491	29.008
12	Jawa Barat	74.207	5.000	561	79.768
13	Jawa Tengah	53.789	4.821	346	58.956
14	DI Yogyakarta	10.818	2.007	115	12.940
15	Jawa Timur	74.319	5.585	867	80.771
16	Banten	32.579	1.589	278	34.446
17	Bali	6.978	3.050	41	10.069
18	Nusa Tenggara Barat	735	381	53	1.169
19	Nusa Tenggara Timur	413	87	30	530

20	Kalimantan Barat	3.657	512	24	4.193
21	Kalimantan Tengah	9.139	149	14	9.302
22	Kalimantan Selatan	5.801	513	30	6.344
23	Kalimantan Timur	10.957	796	192	11.945
24	Kalimantan Utara	1.359	228	122	1.709
25	Sulawesi Utara	868	83	19	970
26	Sulawesi Tengah	4.812	134	55	5.001
27	Sulawesi Selatan	2.446	401	68	2.915
28	Sulawesi Tenggara	757	24	2	783
29	Gorontalo	190	59	-	249
30	Sulawesi Barat	90	30	5	125
31	Maluku	128	30	4	162
32	Maluku Utara	376	38	7	421
33	Papua Barat	518	23	19	560
34	Papua	1.296	64	9	1.369
Jumlah		423.644	34.364	4.233	462.241

Sumber: Satu data Kemnaker, 2024

Berdasarkan data yang diterbitkan oleh BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia mulai Januari sampai akhir tahun 2024 mencapai 462,241 kasus dengan provinsi Jawa Timur mencapai 80,771 kasus kecelakaan kerja. Angka ini termasuk cukup tinggi sehingga penguatan terkait kebijakan Kesehatan dan keselamatan kerja di seluruh sektor perlu untuk ditingkatkan.

Kesehatan dan keselamatan kerja atau K3 perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencegah timbulnya kecelakaan atau penyakit akibat kerja dengan prosedur mengenali terlebih dahulu hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan atau penyakit sebagai tindakan antisipatif yang dapat dilakukan perusahaan. Dengan adanya program K3 perusahaan dapat menghemat biaya apabila kecelakaan yang timbul di tempat kerja dapat ditekan dan diantisipasi sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif (Kristanto dkk., 2023)

Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan perlu jaminan keamanan dan keselamatan kerja. Penelitian sebelumnya oleh Kartikasari & Irbayuni (2021) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena penerapan K3 dapat menciptakan rasa aman yang pada akhirnya

meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Setyawati Kristianti dkk. (2022) yang menemukan hubungan kuat antara program K3 dan kinerja karyawan pada PT. Bara Teknik Indonesia.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Ritonga dkk. (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan juga menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sinar Mandiri Medan yang berarti bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik akan menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan. Maka berarti bahwa kesehatan dan keselamatan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan keadaan seseorang atau sekelompok orang secara tertib mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang dilandasi kesadaran akan tercapainya keinginan agar para karyawan memiliki sikap disiplin sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. (Dwi Cahya dkk., 2021).

Disiplin kerja tidak hanya terkait dengan peraturan secara tertulis atau tidak tertulis pada perusahaan tetapi juga didorong oleh kesadaran karyawan yang timbul akibat keinginan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Dalam hal ini sikap profesionalitas, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai *deadline*, mengikuti prosedur kerja menjadi bentuk sikap disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik, produktivitas kerja akan meningkat karena sumber daya yang ada digunakan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terkait disiplin kerja kepada karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. (Handoko dalam Ajabar, 2020)

Penelitian terdahulu oleh Laraswati dkk. (2020) pada PT. Sembilan Jaya Farm memperlihatkan bahwa penerapan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, kedisiplinan yang

diwujudkan melalui kepatuhan terhadap aturan perusahaan terbukti dapat meningkatkan pencapaian target kerja secara menyeluruh. Penerapan disiplin kerja juga bukan hanya sekedar mekanisme control, melainkan strategi manajerial yang penting dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muafi & Hawignyo (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Tekninesia juga menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu aturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari perusahaan. Disiplin kerja memainkan peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif dan mampu bekerja dengan lebih baik. Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan tanggung jawab dan keseriusan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan serta dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Selain disiplin kerja, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Aromega dkk. (2019) Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan. Kompensasi tidak hanya berbentuk gaji pokok, tetapi mencakup pula tunjangan, bonus, intensif, fasilitas, hingga pengakuan atas prestasi kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan. Kompensasi perlu diberikan secara adil untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Dalam merancang sistem kompensasi, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor seperti standar kerja, Tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab yang diemban, serta prestasi individu maupun tim sehingga karyawan dapat termotivasi dan memberikan kinerja yang terbaik. Menurut Hasibuan dalam Tiong (2023) kompensasi yang memadai menjadi

indikator penghargaan perusahaan atas kontribusi karyawan sekaligus sarana penting untuk mempertahankan SDM yang kompeten.

PDAM Surya Sembada merupakan perusahaan umum milik daerah Kota Surabaya yang bergerak di bidang pelayanan dan penyediaan air minum di Kota Surabaya. Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya merupakan peninggalan jaman Belanda, dimana pembentukan sebagai BUMD berdasarkan Peraturan Daerah No. 7 tahun 1976 tanggal 30 Maret 1976. Kemudian disahkan dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur, tanggal 06 Nopember 1976 No. II/155/76 dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya tahun 1976 seri C pada tanggal 23 Nopember 1976 No. 4/C. PDAM Surya Sembada memiliki visi yaitu menjadi perusahaan air minum modern serta misinya yaitu memastikan pengelolaan keuangan yang transparan untuk kesejahteraan masyarakat, membangun masyarakat yang bijak dalam penggunaan air, menyediakan air minum yang efisien dan berkelanjutan, serta membangun lingkungan kerja yang memprioritaskan integritas dan prestasi. Perusahaan Daerah Air Minum Surya Sembada Surabaya merupakan Perusahaan Daerah yang dituntut untuk memberikan pelayanan terkait penyediaan air bagi semua sektor termasuk rumah tangga di Surabaya. Pada laporan tahunan 2024 PDAM Surya Sembada mencatat sebanyak 630,491 sambungan rumah yang sebelumnya pada tahun 2023 mencatat sebanyak 618,436 sambungan rumah sehingga ada penambahan jumlah pelanggan sebanyak 2% atau 12,055 sambungan rumah.

Dengan pertumbuhan jumlah pelanggan yang terus meningkat, maka hambatan yang dihadapi oleh PDAM juga meningkat. Masalah yang dihadapi oleh PDAM Surya Sembada sangatlah beragam seperti yang tertera di Laporan tahunan 2024 seperti permasalahan dari sisi *supply* yaitu permasalahan air baku yang semakin menurun kualitasnya, sebaran kuantitas tidak merata serta kapasitas di beberapa lokasi yang mengalami penurunan. Kemudian permasalahan dari sisi *demand* adalah rendahnya kesadaran masyarakat untuk mau membayar air, serta rendahnya penerapan perilaku hemat air oleh Masyarakat. Tekanan air pada sambungan pelanggan terjauh juga masih belum maksimal dan ekspektasi

pelanggan yang semakin tinggi terkait kualitas layanan air juga menjadi perhatian yang sangat besar. Maka dari itu PDAM Surya Sembada memerlukan dukungan tenaga kerja yang memiliki kinerja atau prestasi yang baik untuk menyukseskan pencapaian tujuan. Kondisi ini menuntut PDAM untuk memiliki tenaga kerja yang berkinerja tinggi, tidak hanya secara teknis tetapi juga dalam aspek sikap dan tanggung jawab kerja.

Tabel 1. 2 Data Keluhan Pelanggan PDAM Surya Sembada

Tahun	Jumlah Keluhan Pelanggan	Jumlah Keluhan Pelanggan Terselesaikan	Jumlah Keluhan Pelanggan Tidak Terselesaikan
2024	80.820	80.434	386
2023	69.888	69.250	638
2022	54.774	54.023	751
2021	43.781	43.663	118
2020	55.600	51.695	3905

(Sumber: PDAM Surya Sembada, 2024)

Berdasarkan laporan tahunan perusahaan pada tahun 2024 secara keseluruhan, meskipun jumlah keluhan pelanggan cenderung meningkat setiap tahunnya, perusahaan mampu menyelesaikan sebagian besar keluhan dengan tingkat penyelesaian yang cukup tinggi. Namun demikian, masih terdapat sejumlah keluhan yang tidak terselesaikan, yang menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga kualitas pelayanan agar lebih optimal di masa mendatang. Pada tahun 2024 tercatat sebanyak 80.434 keluhan yang diselesaikan oleh PDAM dari total 80.820 keluhan yang masuk. Adapun jenis keluhan yang masuk antara lain: pipa bocor, air keruh/bau, TDA persil, TDA komplek, dan pengaduan non-meter. Meskipun jumlah keluhan terselesaikan yang terbilang tinggi tetapi masih terdapat 386 keluhan yang belum terselesaikan. Hal ini menyangkut masalah pada kinerja karyawan terkait kebijakan K3 yang diterapkan, kedisiplinan karyawan, serta kompensasi yang diterima karyawan. Hal ini perlu menjadi evaluasi agar karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik dalam menghadapi keluhan pelanggan. Dengan demikian kinerja karyawan akan bertumbuh menjadi lebih baik.

PDAM Surya Sembada dalam menjalankan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja telah menyusun prosedur K3 yang wajib dipatuhi oleh seluruh

karyawan PDAM Surya Sembada. Penerapan kebijakan manajemen K3 di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja, serta penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja. Maka dari itu PDAM sebagai perusahaan penyedia air minum di Kota Surabaya perlu menerapkan Kebijakan K3 di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai personalia dan K3 PDAM Surya Sembada, terjadi kecelakaan kerja pada tahun 2023 sebanyak 4 kali yang terjadi pada bagian instalasi operator mesin, dan pada tahun 2024 terjadi 2 kali kecelakaan kerja di bagian yang sama. Meskipun kecelakaan kerja yang terjadi cenderung menurun, dengan adanya kecelakaan kerja yang terjadi, maka upaya pencapaian sasaran nihil kecelakaan atau *zero accident* belum tercapai. Apabila kecelakaan kerja terjadi maka, pekerjaan dapat tertunda dan mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami kecelakaan perlu untuk melakukan penyembuhan terlebih dahulu sebelum kembali bekerja.

Tabel 1. 3 Data Kecelakaan kerja PDAM Surya Sembada Tahun 2023-2024

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Penyebab
2023	4	Penggunaan Mesin
2024	2	Penggunaan Mesin

(Sumber: PDAM Surya Sembada, 2025)

Faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sebagai perusahaan yang bergerak untuk melakukan pelayanan terhadap masyarakat, PDAM Surya Sembada perlu mengevaluasi kedisiplinan yang diterapkan akibat 386 keluhan pelanggan yang belum terselesaikan pada tahun 2023. Keluhan yang tidak terselesaikan ini menggambarkan kedisiplinan karyawan yang masih kurang. Keluhan akan dapat diselesaikan dengan cepat apabila kedisiplinan karyawan ditingkatkan. Kedisiplinan yang tinggi dapat mencerminkan kinerja karyawan yang baik.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, PDAM Surya Sembada memberikan kompensasi yang terdiri dari gaji bulanan, tunjangan, serta fasilitas pendukung lainnya seperti jaminan asuransi kesehatan, dana pensiun, insentif akhir tahun, dan insentif rekreasi. PDAM Surya Sembada perlu untuk memberikan

kompensasi yang sesuai terhadap pegawainya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat karena kompensasi yang diterima karyawan merupakan bentuk dari kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan survey kepentingan dan kepuasan pegawai PDAM tahun 2024 pada aspek kompensasi mencatat indeks kepuasan sebesar 83,86 dan tingkat kepentingan sebesar 93,47 yang dapat diartikan bahwa pegawai PDAM puas dengan kompensasi yang diterima meskipun jarak antara kepuasan dan tingkat kepentingan terpaut jauh sebesar 18,61. Pegawai merasa bahwa kompensasi merupakan aspek penting dalam pekerjaan yang dilakukan. Meskipun demikian indeks kepuasan terkait kompensasi masih belum mencapai angka yang sama dengan tingkat kepentingan pegawai terkait kompensasi. Penetapan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat kompleks bagi manajemen sumber daya manusia. Kompensasi menjadi hal yang paling penting bagi karyawan karena kompensasi menjadi cerminan akan nilai prestasi kerja karyawan itu sendiri. Perusahaan atau organisasi perlu mengkaji dengan serius terkait kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Latar belakang pada penelitian ini didasarkan pada peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang dipengaruhi berbagai faktor seperti Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin kerja, dan kompensasi. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh K3, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka berikut adalah perumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah K3, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya?

2. Apakah K3 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh K3, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh K3 secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat secara teoritis maupun praktis di antaranya :

1. Teoritis
Sebagai sumbagan ilmu pengetahuan dan wawasan seputar kinerja sumber daya manusia yang dapat memperkaya perpustakaan serta hasil penelitian ini dapat digunakan menjadi bahan referensi bagi pembaca kajian ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia.
2. Praktis
 - a. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan apabila terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan di bidang sumber

daya manusia terutama yang menyangkut dengan kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi karyawan.

- b. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran mengenai kinerja karyawan yang diukur melalui hubungan K3, disiplin kerja, dan kompensasi sumber daya manusia serta sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga memenuhi kepuasan kerja karyawan dan dapat memperkuat hubungan karyawan dengan kebijakan perusahaan.
- c. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan terhadap penelitian selanjutnya.