

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA,
DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM SURYA SEMBADA SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

Tarissa Seshita Hadi

NPM. 21042010095

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2026

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA,
DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM SURYA SEMBADA SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

Tarissa Seshita Hadi

NPM. 21042010095

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM SURYA SEMBADA SURABAYA**

Disusun Oleh

Tarissa Seshita Hadi
NPM. 21042010095

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,
Pembimbing

Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A.
NIP. 197712042025211022

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Dr. Catur Suratnoaji, M.Si.
NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

**Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada
Surabaya**

Oleh :

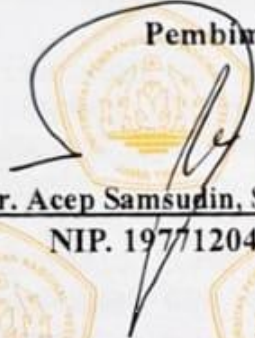
TARISSA SESHITA HADI
21042010095

**Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada tanggal 19 Desember 2025**

Menyetujui,

Pembimbing

Tim Penguji


Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A.
NIP. 197712042025211022

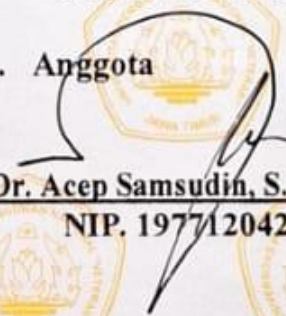
1. Ketua


Dr. Nurhadi, M.Si
NIP. 196902011994031001

2. Sekretaris


Sumainah Fauziah., S.AB., M.AB
NIP. 199312072022032015

3. Anggota


Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A.
NIP. 197712042025211022

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik


Dr. Catur Suratnoaji, M.Si.
NIP. 196804182021211006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tarissa Seshita Hadi
NPM : 21042010095
Program : Sarjana (S1)/ Magister (S2) / Doktor (S3)
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya, Dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi/ Thesis/ Disertasi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada Skripsi/Tesis/Desertasi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 23 Desember 2025
Yang membuat pernyataan



Tarissa Seshita Hadi
NPM. 21042010095

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji Syukur atas Rahmat yang dilimpahkan oleh Tuhan Yang Maha Esa, Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Surabaya”. Penulis Mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A. sebagai dosen pembimbing utama yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, wejangan, serta semangat kepada penulis. Kemudian penulis juga mendapatkan dukungan dan bantuan dari orang-orang terdekat baik dalam wujud material, moral, dan spiritual. Dengan itu Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Catur Suratnoaji, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A. selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A. selaku pembimbing utama yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi masukan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Bapak dan Ibu dosen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Bapak Roby Edo Prayoga selaku satgas KPNT yang telah memberi izin peneliti untuk melakukan penelitian di PDAM Surya Sembada
6. Seluruh Pegawai Personalia dan K3 PDAM Surya Sembada
7. Orang tua dan semua keluarga saya yang telah memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial.
8. Teman-teman mahasiswa Angkatan 2021 Program Studi Adiministrasi Bisnis UPN Veteran Jawa Timur yang telah menjadi penyemangat dan menemani Penulis selama mengerjakan skripsi.

Akhir kata, penulis dapat menyadari tanpa ridho dan pertolongan dari Allah SWT, serta bantuan, dukungan, motivasi dari segala pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penulisan ini, penulis ucapkan banyak terima kasih dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kalian. Aamiin Ya Rabbal'alamiin.

Surabaya, 17 November 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	v
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Penelitian Terdahulu.....	12
2.2. Landasan Teori	17
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1.2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.1.5. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.2.2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	22
2.2.2.1. Pengertian Kesehatan Kerja	22
2.2.2.2. Pengertian Keselamatan Kerja	22
2.2.2.3. Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	23
2.2.2.4. Tujuan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.....	23
2.2.2.5. Ruang Lingkup dan Standar Operasional Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	24
2.2.2.6. Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	26

2.2.2.7. Indikator Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	27
2.2.3. Disiplin Kerja	28
2.2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	28
2.2.3.2. Fungsi Disiplin Kerja	29
2.2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	30
2.2.3.4. Indikator Disiplin Kerja	30
2.2.4. Kompensasi	31
2.2.4.1. Pengertian Kompensasi	31
2.2.4.2. Tujuan Pemberian Kompensasi	32
2.2.4.3. Jenis Kompensasi	33
2.2.4.4. Indikator Kompensasi	34
2.2.5. Kinerja Karyawan	35
2.2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan	35
2.2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	36
2.2.5.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	37
2.2.5.4. Sistem dan Metode Penilaian Kinerja	38
2.2.5.5. Indikator Kinerja Karyawan	41
2.3. Kerangka Berpikir	43
2.4. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1. Jenis Penelitian	47
3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	47
3.2.1. Definisi Operasional	47
3.2.1.1. Definisi Operasional Variabel Independen	47
3.2.1.2. Definisi Operasional Variabel Dependen	51
3.2.2. Pengukuran Variabel	52
3.3. Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel	52
3.3.1. Populasi	52
3.3.2. Sampel	53
3.3.3. Penarikan Sampel	54
3.4. Teknik Pengambilan Data	54
3.4.1. Data Primer	54
3.4.2. Data Sekunder	54
3.4.3. Sumber Data	55

3.5.	Uji Instrumen Penelitian	55
3.5.1.	Uji Validitas.....	55
3.5.2.	Uji Reliabilitas	56
3.6.	Uji Asumsi Klasik	56
3.6.1.	Uji Normalitas.....	56
3.6.2.	Uji Multikolinearitas	57
3.6.3.	Uji Heterokedastisitas	57
3.6.4.	Uji Autokorelasi	57
3.7.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
3.8.	Koefisien Determinasi (R ²)	58
3.9.	Uji Hipotesis	59
3.9.1.	Uji f	59
3.9.2.	Uji t	59
3.10.	Jadwal Penelitian.....	60
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1.	Sejarah Singkat PDAM Surya Sembada Surabaya	62
4.1.2.	Visi dan Misi PDAM Surya Sembada Surabaya.....	62
4.1.3.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PDAM Surya Sembada Surabaya	63
4.1.4.	Arti Logo PDAM Surya Sembada Surabaya	66
4.2.	Deskripsi Data.....	67
4.2.1.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	67
4.2.2.	Deskripsi Variabel Penelitian	69
4.2.2.1.	Deskripsi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1).....	69
4.2.2.2.	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	71
4.2.2.3.	Deskripsi Variabel Kompensasi (X3).....	72
4.2.2.4.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
4.3.	Uji Instrumen Penelitian	73
4.3.1.	Uji Validitas.....	73
4.3.2.	Uji Reliabilitas	74
4.4.	Analisis Data	75
4.4.1.	Uji Asumsi Klasik	75
4.4.1.1.	Uji Normalitas.....	75

4.4.1.2. Uji Multikolinearitas	76
4.4.1.3. Uji Heterokedastisitas	77
4.4.1.4. Uji Autokorelasi	78
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda	78
4.6. Koefisien Determinasi.....	79
4.7. Uji Hipotesis	80
4.7.1. Uji t	80
4.7.2. Uji F	83
4.8. Pembahasan.....	84
4.8.1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.8.2. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.8.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.8.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah kasus kecelakaan Kerja Di Indonesia Menurut Provinsi dan Segmen Kepesertaan Tahun 2024.....	2
Tabel 1. 2 Data Keluhan Pelanggan PDAM Surya Sembada.....	7
Tabel 1. 3 Data Kecelakaan kerja PDAM Surya Sembada Tahun 2023-2024	8
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Tabel Definisi operasional Variabel Independent.....	49
Tabel 3. 2 Tabel Definisi Operasional Variabel Dependen	51
Tabel 3. 3 Sampel berdasarkan divisi/bagian.....	53
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja di PDAM Surya Sembada Surabaya	67
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Divisi.....	67
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel K3 (X1).....	69
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)	71
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kompensasi (X3)	72
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4. 9 Tabel Analisis Regresi linear Berganda.....	79
Tabel 4. 10 Tabel Hasil Uji parsial (Uji T).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	45
Gambar 3. 1 Skala likert.....	52
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PDAM Surya Sembada	64
Gambar 4. 2 Logo PDAM Surya Sembada	66
Gambar 4. 3 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	75
Gambar 4. 4 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	76
Gambar 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Gambar 4. 6 Grafik Scatterplot uji Heterokedastisitas.....	77
Gambar 4. 7 Hasil Uji Durbin Watson	78
Gambar 4. 9 Koefisien Determinasi.....	80
Gambar 4. 11 Grafik Kurva Uji Hipotesis (H1).....	81
Gambar 4. 12 Grafik Kurva Uji Hipotesis (H2).....	82
Gambar 4. 13 Grafik Kurva Uji Hipotesis (H3).....	83
Gambar 4. 14 Hasil Uji ANOVA (Uji F).....	83
Gambar 4. 15 Grafik Kurva Uji Hipotesis (H4).....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian.....	94
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Oleh PDAM Surya Sembada	98
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas	106
Lampiran 5 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov (K-S).....	109
Lampiran 6 Uji Multikolinearitas.....	110
Lampiran 7 Uji Heterokedastisitas.....	110
Lampiran 8 Uji Auto Korelasi (Durbin Watson).....	110

ABSTRAK

Studi ini mengkaji bagaimana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), disiplin kerja, dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 88 karyawan tetap yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan SPSS 31, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh yang signifikan namun negatif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa praktik K3 saat ini mungkin belum sepenuhnya mendukung karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Di sisi lain, disiplin kerja menunjukkan dampak yang signifikan dan positif, artinya disiplin yang lebih baik menghasilkan penyelesaian tugas dan produktivitas yang lebih baik. Kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif serta menjadi faktor paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga faktor ini menyumbang 21,4% variasi kinerja karyawan, sementara 78,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam studi ini. Hasil ini menyoroti perlunya mengoptimalkan program K3, memperkuat kebijakan disiplin, dan meningkatkan sistem kompensasi untuk membantu karyawan mencapai potensi tertinggi mereka.

Kata Kunci: Manajemen Personalia, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi.

ABSTRACT

This study looks at how Occupational Health and Safety (OHS), work discipline, and compensation impact employee performance at PDAM Surya Sembada Surabaya. Using a quantitative approach, the research involved 88 permanent employees chosen through purposive sampling. Data was gathered through questionnaires using a Likert scale and analyzed with SPSS 31, including tests for validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing. The findings reveal that OHS has a significant but negative effect on employee performance, suggesting that current OHS practices may not be fully supporting employees to achieve their best. On the other hand, work discipline shows a significant and positive impact, meaning that better discipline leads to improved task completion and productivity. Compensation also has a significant and positive effect and stands out as the most influential factor in boosting employee performance. These three factors account for 21.4% of the variation in employee performance, while the remaining 78.6% is influenced by other factors not covered in this study. These results highlight the need to optimize OHS programs, strengthen discipline policies, and improve compensation systems to help employees perform at their highest potential.

Keywords: *Personnel Management, Occupational Health and Safety, Work Discipline, Compensation*