

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KUALITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda)Mataram**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1)



Oleh:

SITI ROHMI JALILAH

NIM: 2020B1C113

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI ENTREPRENEUR

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2024

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. Air Minum Giri Menang Perseroda Mataram

Siti Rohmi Jalilah¹, Amil², Sudarta³
Mahasiswa¹, Pembimbing Utama², Pendamping³
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada PT. Air Minum Giri Menang Perseroda Mataram, dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Total responden sebanyak 72 dari 258 karyawan dari berbagai divisi atau bidang, dengan variabel Pelatihan Kerja sebagai variabel X (variabel independent) dan Kualitas Kerja Karyawan sebagai variabel Y (variabel dependent). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, analisis linear sederhana, uji t dan uji r. Dengan menggunakan *SPSS For Windows Versi 27*.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan yang menghasilkan nilai positif dan signifikan. Dan dibuktikan dengan hasil dari beberapa uji dibawah ini :

Berdasarkan table uji t diatas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (X) menghasilkan nilai t hitung sebesar 5.686 dari nilai t table (df=72-2) adalah 1.666 sehingga t hitung > t table (5.686 > 1.666). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variable pelatihan kerja berpengaruh secara parsial (individual) terhadap kualitas kerja karyawan. Selain hasil dari uji t hasil penelitian ini juga diperkuat dengan adanya hasil dari uji r yakni dijelaskan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,562. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,316 atau 31,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent yaitu pelatihan kerja terhadap variabel dependent yakni kualitas kerja karyawan sebesar 31,6%. Sedangkan sisanya (100%-31,6%) adalah 68,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian

Kata Kunci : Pelatihan, Kualitas, dan Karyawan

THE EFFECT OF JOB TRAINING ON IMPROVING EMPLOYEE WORK QUALITY AT PT. AIR MINUM GIRI MENANG PERSERODA MATARAM

Siti Rohmi Jalilah¹, Amil², Sudarta³
Student¹, Main Supervisor², Co-Supervisor³

*Business Administration Program, Faculty of Social and Political Sciences
Muhammadiyah University of Mataram*

ABSTRACT

This research intended to investigate the influence of job training on improving employee work quality at PT. Air Minum Giri Menang Perseroda Mataram, using a quantitative research method. The total respondents were 72 out of 258 employees from various divisions or departments, with Job Training as the independent variable (X) and Employee Work Quality as the dependent variable (Y). The data analysis techniques used include validity test, reliability test, normality test, simple linear analysis, t-test, and r-test, using SPSS for Windows Version 27. The research results demonstrate a positive and significant influence of job training on improving employee work quality. This is supported by the results of several tests below: Based on the t-test table above, it can be seen that the job training variable (X) yielded a t-count value of 5.686, with the t-table value (df=72-2) being 1.666, meaning $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($5.686 > 1.666$). Thus, it can be concluded that H_0 is rejected, and H_a is accepted. This means that the job training variable has a partial (individual) effect on employee work quality. Additionally, the results of this research are reinforced by the r-test, which shows a correlation (R) value of 0.562. From this output, the coefficient of determination (R Square) is 0.316 or 31.6%. This indicates that the contribution of the independent variable (job training) to the dependent variable (employee work quality) is 31.6%, while the remaining 68.4% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Training, Quality, and Employees*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Air merupakan sumber daya alam yang sangat penting bagi kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya, sumber air juga sangat beragam seperti air sungai, air tanah, air hujan dan lain sebagainya. Dalam pengelolaannya pun harus sesuai dan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan, seperti yang telah ditetapkan di dalam Undang-Undang No. 17 Tahun 2019 tentang Sumber Daya Air Pasal 19 Ayat (5) yang berbunyi penegasan pemerintah pusat kepada badan usaha milik negara di bidang pengelolaan sumber daya air sebagaimana di maksud pada ayat (2) diatur dengan aturan pemerintah. Dan peraturan pemerintah No. 122 Tahun 2015 tentang sistem penyediaan air minum.

Salah satu perusahaan yang diberikan kewenangan oleh pemerintah untuk mengelola sumber daya di masing-masing Daerah adalah perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), keberadaan PDAM memiliki tanggung jawab dalam hal pengelolaan, pengolahan dan pendistribusian air bersih.

Di Nusa Tenggara Barat sendiri terdapat beberapa PDAM salah satunya PT. Air Minum Giri Menang Perseroda Mataram merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang jasa penyediaan dan pelayanan air bersih di daerah Lombok Barat dan Kota Mataram. Sebelum menjadi PT. Air Minum Giri Menang Perseroda Mataram dulunya Bernama PDAM Kabupaten Lombok Barat sesuai dengan PERDA Nomor 6 tentang Pendirian PDAM Kabupaten Lombok

Barat. Semenjak awal pendiriannya perusahaan ini telah mengalami beberapa kali perubahan nama. Namun pada akhir tahun 2019 bersama dengan perubahan status hukum menjadi Perusahaan Perseroan Daerah Air Minum Giri Menang berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Lombok Barat Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Perusahaan Perseroan Daerah Air Minum Giri Menang.

Tabel 1.1

Data Jumlah Pelanggan di PT. Air Minum Giri Menang Tahun 2010-2022

No.	Tahun	Jumlah Pelanggan
1.	2010	69.391 SL
2.	2011	75.580 SL
3.	2012	82.177 SL
4.	2013	86.482 SL
5.	2014	95.334 SL
6.	2015	108.754 SL
7.	2016	116.576 SL
8.	2017	126.926 SL
9.	2018	135.326 SL
10.	2019	144.191 SL
11.	2020	150.065 SL
12.	2021	151.659 SL
13.	2022	153.478 SL

Sumber : PT.Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram

Berdasarkan data laporan tahunan PT. Air Minum Giri Menang mencatat terjadi peningkatan jumlah pelanggan air bersih sekitar 153% dari tahun 2010

sekitar 69,391 SL (Sambungan Langganan) sampai di tahun 2022 sudah mencapai 353.478 SL (Sambungan Langganan), ini berarti kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan semakin kuat. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mempertahankan dan menyeimbangi dengan memberikan pelayanan yang terbaik, tidak hanya dari pelayanan, administrasi, teknisi dan lain sebagainya.

PT. Air Minum Giri Menang yang notabennya bergerak dibidang jasa penyediaan dan pelayanan air bersih yang artinya memprioritaskan sumber daya manusia seperti karyawan untuk memiliki kinerja dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan di suatu perusahaan yang peranannya sangat penting. Sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun di luar hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya. Sumber daya manusia ialah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan adanya karyawan adalah salah satunya sebagai sumber daya yang mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan operasional perusahaan seperti pelayanan, produksi, pengelolaan keuangan, pengelolaan sumber daya manusia, pemeliharaan infrastruktur dan lain sebagainya.

Jika dilihat dari angka peningkatan jumlah pelanggan dilaporkan tahunan perusahaan maka dengan meningkatnya jumlah pelanggan air bersih tersebut akan semakin banyak pula permintaan pelayanan yang akan diberikan oleh PT. Air Minum Giri Menang. Namun disisi lain berdasarkan observasi penulis terdapat sebuah masalah berupa keluhan dari beberapa pelanggan mengenai pelayanan yang diberikan atau dengan kata lain adanya kendala kerusakan atau ketidakcukupan SDM dalam menangani permasalahan atau keluhan pelanggan, keluhan tersebut nantinya bisa berdampak negatif terhadap kepuasan dan kepercayaan pelanggan serta dapat mempengaruhi citra perusahaan nantinya.

Dalam hal ini sesuai dengan visi dan misi perusahaan salah satunya yaitu dengan memberikan pelayanan prima maka salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan dalam mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan cara memberikan pelatihan kepada para karyawannya. Pelatihan kerja merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, dengan memberikan pelatihan kerja maka karyawan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan serta sikap yang akan diaplikasikan kepada tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan sehingga dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan. Bukan hanya karyawan, perusahaan juga mendapatkan manfaat seperti meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, dengan meningkatnya kinerja

dan produktivitas karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja dan produktivitas karyawan maka akan berdampak pula pada meningkatnya kualitas karyawan, selain itu juga dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatnya reputasi perusahaan dimata pelanggan dan masyarakat.

Dengan begitu penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

“Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Air Minum Giri Menang Perseroda Mataram?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada PT. Air Minum Giri Menang Perseroda Mataram.

b. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

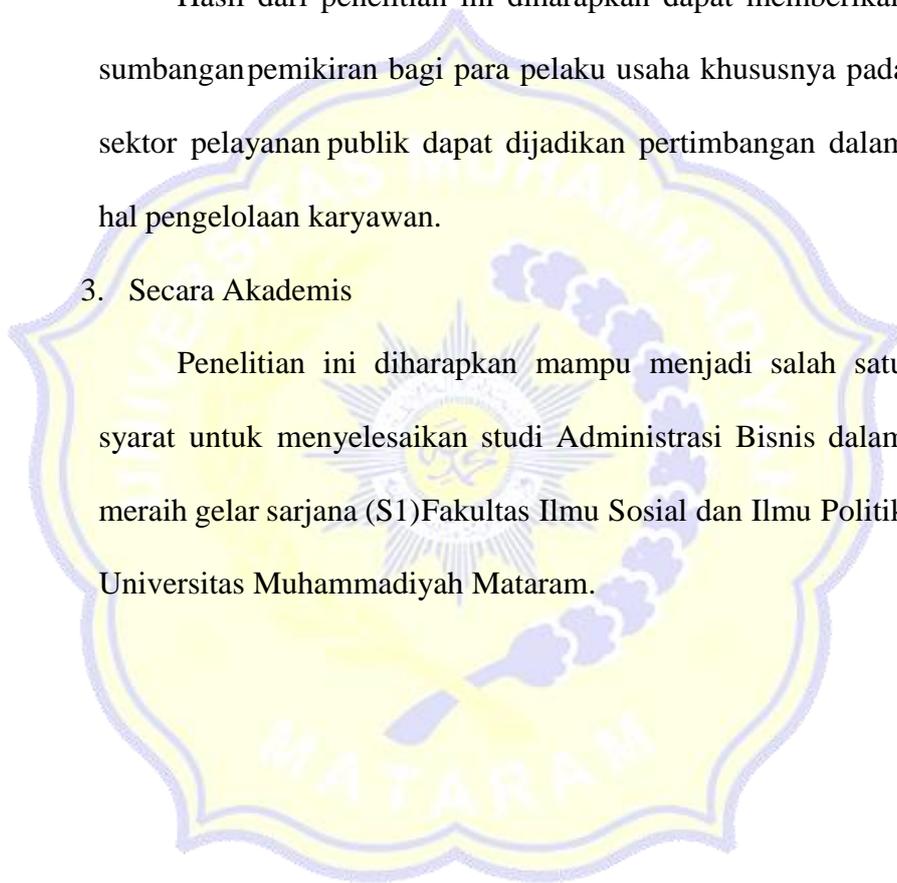
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya terkait pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbanganpemikiran bagi para pelaku usaha khususnya pada sektor pelayanan publik dapat dijadikan pertimbangan dalam hal pengelolaan karyawan.

3. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Administrasi Bisnis dalam meraih gelar sarjana (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasar pada hasil dari pembahasan serta temuan penelitian yang sudah dikemukakan sebelumnya pada sejumlah bab di atas, mampu ditarik suatu simpulan bahwa Pelatihan kerja secara signifikan berpengaruh Positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan. Hal tersebut mampu ditunjukkan dari jawaban yang sudah responden berikan atas setiap butir pertanyaan yang diberikan dan juga dibuktikan dengan hasil Uji T, yaitu t hitung $>$ t tabel ($5.686 > 1.666$) maka dapat disimpulkan jika H_0 ditolak serta H_a diterima, atau bisa dimaknai jika secara parsial variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari temuan penelitian yang sudah dilaksanakan, peneliti mengajukan sejumlah saran antara lain:

1. Bagi Karyawan

Diharapkan bagi karyawan untuk semakin aktif serta antusias kembali ketika menjalankan seluruh rangkaian pelatihan yang diselenggarakan perusahaan maupun lembaga-lembaga pelatihan lainnya. Selain itu karyawan juga bisa berinisiatif untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan non formal di luar program perusahaan seperti mengikuti kursus online dan seminar terkait bidang pekerjaan yang sedang di jabat. Partisipasi aktif karyawan dalam mengembangkan diri dapat memberikan peningkatan pengetahuan serta keterampilan yang dapat langsung

diaplikasikan pada bidang kerja sehari-hari.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan disarankan untuk terus menyelenggarakan program pelatihan secara rutin dan berkala serta menyesuaikan materi dengan kebutuhan dan pengembangan terbaru.

