

**ANALISIS DAMPAK PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA DHAHA
KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH:
NIKEN AGNES ARFASHERA
NPM : 19.1.02.02.0025

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi Oleh :

NIKEN AGNES ARFASHERA

19.1.02.02.0025

Judul :

**ANALISIS DAMPAK PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA DHAA
KOTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Tanggal : 06 Juli 2023

Dosen Pembimbing I



Basthoumi Muslih, M.M
NIDN. 070101860

Dosen Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M
NIDN. 0715127402

Skripsi oleh :
NIKEN AGNES ARFASHERA
19.1.02.02.0025

Judul:
**ANALISIS DAMPAK PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA DHAHA
KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuna Hadi S., S.H., M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Niken Agnes Arfashera
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl.lahir : Nganjuk/ 25 April 2001
NPM : 19.1.02.02.0025
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2023

Yang Menyatakan



NIKEN AGNES ARFASHERA

19.1.02.02.0025

Motto:

“Balas dendam terbaik adalah mengubah dirimu menjadi lebih baik”

Ali bin Abi Thalib

“Aku bangga pada diriku sendiri dan aku bangga pada kedua orang tua ku”

“Alhamdulillah”

Persembahan:

Kupersembahkan karya ini untuk seluruh keluargaku tercinta. Terutama kedua orang tua yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat disetiap waktu dan adikku yang menjadi saudara sekaligus teman yang selalu memberikan semangatnya setiap hari.

Abstrak

Niken Agnes Arfashera: Analisis Dampak Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Reward

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dampak pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri. Metode dan pendekatan yang digunakan kuantitatif kausalitas. Sumber data ini data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner dan observasi. Populasi seluruh karyawan PDAM Tirta Dhaha. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai pengujian data instrumen. Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistic deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi adjusted R^2 dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 23. Terkumpul 60 jawaban responden dari 93 kuesioner yang disebarkan. Sehingga hasil penelitian sesuai dengan jawaban responden yang terkumpul. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,000. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan dengan nilai signifikan 0,759. *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,028. Variabel pelatihan, lingkungan kerja dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan porelehan hasil R^2 sebesar 53,1 %, sisanya sebanyak 46,9% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “**Analisis Dampak Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Dhaha Kota Kediri**” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dalam menyelesaikan proposal skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Basthoumi Muslih, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan proposal skripsi ini.
5. Bapak Dodi Kusuma Hadi Soedjoko., S.H., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan proposal skripsi ini.
6. Orang tua yang telah memberikan doa, semangat, dukungan dan dorongan selama penyusunan proposal skripsi.
7. Direktur PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri yang bersedia membantu, memberikan pengarahannya serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Teman-teman saya yang telah berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini serta selalu memberikan semangat dan motivasi.

10. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini sehingga dapat selesai secara tepat waktu

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan. Disertai harapan semoga tugas akhir ini dapat digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian yang sebenarnya nanti.

Kediri, 16 Mei 2023

NIKEN AGNES ARFASHERA
NPM:19.1.02.02.0025

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN:.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Kinerja Karyawan	13
a. Definisi Kinerja Karyawan.....	13
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	15
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2. Pelatihan.....	17
a. Definisi Pelatihan.....	17
b. Tujuan Pelatihan.....	18
c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	19

d. Langkah – Langkah Pelatihan.....	20
e. Indikator Pelatihan	21
3. Lingkungan Kerja	22
a. Definisi Lingkungan Kerja	22
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	23
c. Manfaat Lingkungan Kerja	24
d. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
e. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	25
4. <i>Reward</i>	28
a. Definisi <i>Reward</i>	28
b. Jenis <i>Reward</i>	28
c. Tujuan dan Manfaat Pemberian <i>Reward</i>	30
d. Dimensi dan Indikator <i>Reward</i>	31
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Berpikir.....	35
1. Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	35
2. Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	36
3. Dampak <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	37
4. Hubungan Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan <i>Reward</i> Terhadap	
Kinerja Karyawan	38
D. Kerangka Konseptual.....	39
E. Hipotesis.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Variabel Penelitian.....	42
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	42
2. Definisi Operasional Variabel.....	43
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	45
1. Pendekatan Penelitian	45
2. Teknik Penelitian	46
C. Tempat dan Waktu Penelitian	46
1. Tempat Penelitian	46

2. Waktu Penelitian.....	47
D. Populasi dan Sampel.....	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel dan Teknik Sampling.....	48
E. Instrumen Penelitian.....	48
1. Pengembangan Instrumen.....	48
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	50
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	53
1. Sumber Data.....	53
2. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Teknik Analisis Data.....	56
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	57
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
4. Uji Koefisien Determinasi <i>Adjusted</i> (R^2).....	61
5. Uji Hipotesis.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	64
1. Sejarah PDAM Tirta Dhaha.....	64
2. Visi, Misi dan Motto PDAM Tirta Dhaha.....	65
3. Struktur Organisasi PDAM Tirta Dhaha.....	66
4. Deskripsi Responden.....	69
B. Deskripsi Data Variabel.....	73
1. Deskripsi Data Variabel Bebas Pelatihan (X_1).....	73
2. Deskripsi Data Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X_2).....	75
3. Deskripsi Data Variabel Bebas <i>Reward</i> (X_3).....	78
4. Deskripsi Data Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y).....	80
C. Analisis Data.....	81
1. Uji Asumsi Klasik.....	82
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
3. Analisis Koefisien Determinasi <i>Adjusted</i> (R^2).....	88

4. Pengujian Hipotesis	89
a. Uji t (Uji Parsial).....	89
b. Uji F (Uji Bersama)	91
E. Pembahasan.....	91
1. Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
2. Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	93
3. Dampak <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan	95
4. Dampak Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	99
A. Simpulan	99
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu.....	32
3.1 : Skala Likert.....	49
3.2 : Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	50
3.3 : Hasil Uji Validitas.....	51
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas.....	53
3.5 : Tabel Rata-rata Distribusi Frekuensi.....	57
4.1 : Kelompok Gender.....	70
4.2 : Kelompok Usia	71
4.3 : Kelompok Lama Bekerja	71
4.4 : Kelompok Jabatan	72
4.5 : Deskripsi Data Variabel Pelatihan.....	73
4.6 : Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja	75
4.7 : Deskripsi Data Variabel <i>Reward</i>	78
4.8 : Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	80
4.9 : Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	83
4.10 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
4.11 : Hasil Uji Uji <i>Glejser</i>	85
4.12 : Hasil Uji Linearitas.....	86
4.13 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda	87
4.14 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi <i>Adjusted (R²)</i>	89
4.15 : Hasil Uji t	90
4.16 : Hasil Uji F	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	40
4.1 : Struktur Organisasi PDAM Tirta Dhaha	66
4.2 : Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	82
4.3 : Grafik <i>Scatterplot</i>	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Instrumen penelitian.....	103
2 : Tabulasi Data.....	106
3 : Hasil Analisis (<i>output</i>) SPSS.....	115
4 : Surat Ijin Penelitian	125
5 : Balasan Surat Izin Peneltian	126
6 : Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	127
7 : Berita Acara Kemajuan Pembimbingan.....	128
8 : Dokumentasi.....	130

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin pesatnya perkembangan bisnis saat ini mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada berbagai tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup, sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan usaha dari sumber daya manusia yang dimiliki (Sari, 2022:192). Perusahaan diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan dari perusahaan tercapai secara efisien dan efektif.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik untuk menunjang kegiatan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk mengatur dan mengorganisasikan setiap karyawan dalam setiap tugas dan bidangnya. Hal tersebut merupakan tugas manajemen personalia untuk mengatur karyawan dan mengorganisirnya. Di era globalisasi seperti saat ini, bidang manajemen personalia harus memerankan perannya lebih serius untuk pemilihan, pelatihan, penempatan

dan motivasi karyawan. Hal tersebut dimaksud untuk menghasilkan potensi maksimal sumber daya manusia karyawannya. Keberadaan sumber daya manusia bagi perusahaan sangat membantu jalannya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap organisasi, institusi maupun perusahaan yang berupa manusia sebagai penggerak, pelaksana, pengatur serta pemikir dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu tujuan perusahaan yang telah direncanakan (Mangkunegara, 2017:2). Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik pada perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam setiap pekerjaan yang telah diberikan di setiap bidangnya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan atau sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas pekerjaan sesuai bidangnya (Mangkunegara, 2017:67). Dari pengertian di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik akan berdampak baik pada perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk akan berdampak buruk pada suatu perusahaan. Di dalam suatu perusahaan kinerja pegawai menjadi salah satu perhatian penting. Salah satu persoalan yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik di era globalisasi dan perkembangan zaman saat ini agar perusahaan tetap mampu bersaing dengan perusahaan lainya dan mencapai tujuan yang diinginkan dengan adanya kinerja karyawan yang bagus.

Kinerja karyawan yang bagus seperti yang diharapkan perusahaan

dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya penguasaan terhadap bidang pekerjaan yang berkaitan erat dengan pelatihan (Triastuti et al., 2021). Pengertian pelatihan adalah suatu proses dalam bentuk pendidikan jangka pendek menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang di berikan kepada pegawai non manajerial untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2017:44). Pelatihan sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja karyawan. Bagi karyawan baru pelatihan sangat diperlukan agar karyawan mendapat pengetahuan tentang tugas yang harus dikerjakan. Untuk karyawan lama pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan memperbaiki produktivitas kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan pesaing lainnya. Pelatihan perlu dilakukan agar karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai bidangnya dengan hasil yang maksimal. Pelatihan memiliki peran untuk mengoptimalkan pekerjaan setiap karyawan. Melalui pelatihan karyawan diharapkan dapat memenuhi standar ideal kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan dengan potensi yang telah dimiliki karyawan baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang ditingkatkan pada saat pelatihan (Muslih et al., 2019). Pelatihan diselenggarakan sebagai salah satu upaya menaikkan kinerja karyawan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di masa kini atau masa mendatang. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Anggoro et al., dan rekannya menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

(Anggoro et al., 2020). Pengertian di atas menjelaskan semakin besar pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan memberikan dampak baik yaitu karyawan semakin kompeten dan memiliki kinerja yang baik. Namun, penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Marjiyanto dan Auliya yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Marjiyanto & Auliya, 2020).

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga berkaitan terhadap keberhasilan kinerja karyawan sesuai dengan kondisi yang ada di perusahaan. 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 (Afandi, 2016:51). Lingkungan kerja di segala kondisi secara langsung maupun secara tidak langsung berhubungan dengan para pekerja serta dapat mempengaruhi pekerja dalam mengerjakan tugas di setiap bidangnya. Lingkungan kerja yang di rasa kurang nyaman akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan pencapaian tugas dapat menurun tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebaliknya jika lingkungan kerja nyaman akan mengakibatkan karyawan semangat dalam bekerja sehingga apa yang di kerjakan dapat terpenuhi sesuai target yang ditentukan dengan efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Argumentasi tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Aldianto & Hutasuhut dan Charli et al., menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang artinya lingkungan kerja yang semakin baik, akan meningkatkan kinerja karyawan (Aldianto & Hutasuhut, 2021; Charli et al., 2020). Namun, penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputri & Pamikatsih yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Bukhari & Pasaribu menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (Bukhari & Pasaribu, 2019; Saputri & Pamikatsih, 2020).

Agar karyawan lebih giat dalam bekerja, maka dibutuhkan *reward*. *Reward* adalah bentuk pemberian balas jasa kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang telah dilakukan baik berupa finansial atau non finansial (Fahmi 2016:64). *Reward* merupakan alat yang sangat penting untuk mengarahkan dan menyalurkan motivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa senang jika mereka dihargai, diakui, dan mendapat pujian atas kinerjanya. Adanya *reward* membuat karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan positif dan melakukan semua upaya untuk mencapai target sehingga menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Jika perusahaan memberikan *reward*, maka karyawan akan merasa kinerjanya diakui oleh perusahaan sehingga akan berusaha bekerja lebih baik lagi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rajaguguk dan rekannya menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rajaguguk et al., 2023). Akan

tetapi, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aini & Frianto menyebutkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Aini & Frianto, 2020).

Kinerja karyawan yang bagus selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Begitu pula dengan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtha Dhaha Kota Kediri. PDAM merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang berperan penting bagi masyarakat bergerak di bidang produksi dan penyaluran air bersih tetapi juga memberikan keuntungan kepada daerah guna meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Beberapa hal yang menjadi pengukuran kinerja dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtha Dhaha Kota Kediri adalah jumlah produksi air bersih yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, dapat menangani berbagai masalah seperti kebocoran air, menjaga kualitas air dan menanggulangi risiko kekurangan air bersih yang kemungkinan terjadi pada masyarakat Kota Kediri. Untuk mengantisipasi dan mengatasi adanya berbagai masalah tersebut, PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia beserta kualitas kinerjanya. PDAM Kabupaten Kediri memiliki pegawai yang tidak sedikit dengan jumlah sekitar 93 karyawan, sehingga kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Kediri cukup penting untuk diteliti.

Berdasarkan pengamatan di PDAM pelatihan, lingkungan kerja, dan *reward* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain adalah kurang pelatihan kerja

yang diberikan kepada karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan di setiap bagiannya hanya mengandalkan adanya pelatihan dari kantor pusat PDAM (PERPAMSI). Pelatihan dilakukan secara serentak dengan karyawan PDAM lainnya. Dari pihak PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri untuk saat ini belum ada kegiatan pelatihan tersendiri untuk karyawannya. Direktur PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri belum atau tidak berani mengadakan pelatihan tersendiri untuk karyawannya jika tidak ada perintah dari kantor pusat PDAM (PERPAMSI). Sehingga pelatihan terhadap karyawan dirasa kurang.

Selanjutnya lingkungan kerja diduga dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri. Suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman dan hubungan antara rekan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kantor PDAM terletak di pinggir jalan raya sehingga suasana terkadang bising karena adanya suara kendaraan. Kantor PDAM juga berada di kawasan pusat kota dekat dengan pusat keramaian seperti taman kota, stadion, taman rekreasi yang terkadang ramai jika ada kegiatan. Suara ramai tersebut terdengar sampai di area kantor. Lingkungan kerja cukup padat karena masing-masing bidang memiliki ruangan yang tidak begitu besar dan saling berimpitan dengan bidang yang lain. Hubungan antara karyawan dan atasan terjalin cukup bagus karena ada komunikasi dan karyawan yang ditunjukkan saat sedang bekerja maupun ketika jam istirahat, karyawan dan atasan saling berkomunikasi dan bertegur sapa. Bebasnya karyawan keluar masuk antara

ruang satu dengan ruangan lainnya. Masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staf. Adanya penumpukan buku dan properti lainnya dalam ruangan sehingga ruangan menjadi penuh. Susunan perabot kurang rapi kurang menggambarkan kenyamanan. Hal tersebut membuat lingkungan kerja kurang kondusif.

Selanjutnya dengan *reward*, pemberian *reward* pada PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri selama ini hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau karyawan yang memenangkan perlombaan. PDAM Tirtha Dhaha memberikan tunjangan kepada karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap, sedangkan karyawan yang berstatus karyawan kontrak tidak mendapatkan tunjangan. Pemberian bonus berlaku apabila karyawan sudah memenuhi target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Bonus hanya berlaku untuk karyawan yang mendapatkan pelanggan baru sesuai ketentuan perusahaan. Pemberian *reward* untuk karyawan yang memiliki kinerja bagus, disiplin, dan giat dalam bekerja belum ada. Adanya pemberian *reward* yang hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi dikhawatirkan menimbulkan rasa tidak adil dan kecemburuan antar sesama karyawan. Dengan adanya *reward* yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja sehingga kinerjanya untuk perusahaan dapat meningkat.

Banyak penelitian yang mengkaji mengenai kinerja karyawan, namun masih terjadi perbedaan antara hasil penelitian masing-masing. Selain itu, juga terjadi perbedaan antara harapan perusahaan dan kenyataan

perusahaan terhadap kinerja karyawan. Sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan atau pembuktian kembali mengenai pelatihan, lingkungan kerja dan *reward*. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian terbaru. Maka dari itu penulis perlu menganalisis lebih lanjut mengenai “Analisis Dampak Pelatihan, Lingkungan Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri”.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja karyawan.
2. Kurangnya pelatihan terhadap karyawan.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
4. Kurangnya pemberian *reward* terhadap karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas agar permasalahan yang dibahas tidak terlalu luas, maka batasan masalah dapat ditulis sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas tentang pelatihan, lingkungan kerja, *reward* dan kinerja karyawan.
2. Objek penelitian ini berada di kantor PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.
3. Subjek yang diteliti adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan yang dihadapi penulis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri ?
3. Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri ?
4. Apakah pelatihan, lingkungan kerja, dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri ?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis dampak pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri.
2. Menganalisis dampak lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri.
3. Menganalisis dampak *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri.
4. Menganalisis dampak secara simultan pelatihan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtha Dhaha Kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat menambah ilmu, pengetahuan, wawasan, dan informasi mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pengetahuan tambahan bagi perusahaan yang berkepentingan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya mengenai pemberian pelatihan dan *reward* terhadap karyawan. Dapat dijadikan pengetahuan untuk menetapkan kebijakan yang akan ditetapkan di perusahaan.

b. Bagi peneliti

Peneliti memperoleh tambahan ilmu, wawasan, dan pengetahuan selain pengetahuan tentang teori manajemen dan sumber daya manusia yang telah diterima di bangku perkuliahan. Diharapkan dapat dijadikan bentuk referensi agar dapat berguna bagi peneliti untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume*, 8(2), 323–331.
- Aldianto, K., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *JURNAL BISNIS MAHASISWA jurnalbisnismahasiswa.com PENGARUH*, 149–160.
- Anggoro, M. A., Silaban, E. P. D. P., Munthe, H. F., & Sephia Adelita Turnip. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtandi Cabang Sel Agul Medan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 35–44.
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/118>
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. New York: Person Education.
- Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. . (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketu). Yogyakarta: BPF E.
- Isyandi. (2014). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. (2013). *manajemen Sektor Publik* (Edisi Kedu). Yogyakarta
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjiyanto, K. P., & Auliya, Z. F. (2020). Analisis Peningkatan Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 253–272.
- Muslih, B., Meilina, R., Sardanto, R., Soedjoko, K. H., Ekonomi, F., Nusantara, U., Kediri, P., Kh, J., Dahlan, A., Kediri, N., & Timur, J. (2019). Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang dari Segi Gaya Komunikasi , Pelatihan. *Penelitian*

- Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(2), 156–165.
- Rajagukguk, H., Ambarita, R., & Hanum, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muall Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(3), 230–247.
- Saputri, B., & Pamikatsih, T. R. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (S4)*, 5(November), 1–12. gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan.
- Sari, I. L. (2022). *Pengaruh Reward dan Lingkungan Kerja Terhadap*. 3(2), 192–199.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiana, A. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Manggu.
- Subagyo. (2020). *Meningkatkan Daya Saing dan Kinerja UMKM*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (kedua (ed.); Sutopo).
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tohari, A., & Bhirawa, S. W. S. (2023). *Aplikasi SPSS 25.0 Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., & Koentari, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147–156. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.196>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (P)*. Depok: Rajawali Pers.