

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KERJASAMA TIM DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA OUTLET INDOMARET AREA BEKASI UTARA

Pratika Maulinna Widadi¹, Muhammad Asif Khan², Eri Bukhari³, Dian Sudiantini⁴,
Bintang Narpati⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

prtka.mlenn01@gmail.com¹, Baristerasi@yahoo.com², eribukhari@gmail.com³,
dian.sudiantini@gmail.com⁴, bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id⁵

***Corresponding Author:** Pratika Maulinna Widadi prtka.mlenn01@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Pelatihan Kerja, Kerjasama Tim, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 16, Jan

Revised : 23, Jan

Accepted: 15, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 100 responden. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu berjumlah sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian datanya di olah menggunakan alat analisis SmartPLS 4.0 untuk mengetahui hasil hipotesis serta mengukur validitas penelitian. Hasil data menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Mampu memediasi pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Di semua kegiatan organisasi, manusia adalah salah satu aset terpenting yang menentukan pencapaian tujuan dan kemampuan mewujudkan hasil secara maksimal. Perusahaan dapat mencapai hal tersebut dengan salah satu upaya yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Indah Sulistyawati & Rosento (2024) kinerja seorang karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang sudah

dilaksanakan dan diraih oleh karyawan, sesuai dengan tugas yang sudah dibebankan dan kewenangannya terkait tugas yang diberikan. Untuk mencapai hasil kerja yang positif, perusahaan perlu menganalisis berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di era sekarang di kota kota besar termasuk kota Bekasi, gerai minimarket sangat mudah ditemukan, bahkan hanya jarak beberapa kilo meter saja sudah bisa menjumpai gerai dengan identitas brand yang sama. Indomaret menjadi salah satu minimarket yang membuka banyak gerai di lokasi yang menurutnya strategis, hal ini dilakukan untuk meningkatkan profitabilitas dengan menjangkau lebih banyak pelanggan. Namun banyak mengalami kesulitan, bahkan mengalami kebangkrutan yang mengakibatkan cabang salah satu outlet harus tutup akibat persaingan yang semakin ketat.

Masalah – masalah yang dialami oleh perusahaan tersebut dapat diatasi untuk mempertahankan keunggulan bersaing dalam industri yang sama, dengan menemukan akar penyebab utamanya, maka penting bagi pihak indomaret untuk memastikan bahwa setiap gerai dikelola oleh karyawan yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Dalam konteks ini menunjukan bahwa sumberdaya manusia sangat diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Nurhayati & Suprpti (2019) bahwa pencapaian suatu tujuan organisasi bukan hanya bergantung kepada teknologi yang canggih dan fasilitas yang memadai, tetapi yang lebih penting ada pada kualitas manusia yang menjalankan tugas tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh hasil kerja para anggota pegawainya.

Beberapa hal yang perlu di perhatikan untuk peningkatan kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Adanya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kekurangan kekurangan informasi yang menyebabkan tujuan perusahaan menjadi terhambat, oleh karena itu adanya pelatihan akan berdampak baik bagi karyawan dan bagi perusahaan sehingga karyawan memiliki ketrampilan kerja yang tinggi dan hasil kerja atau kinerja nya akan meningkat. Pelatihan bagi karyawan adalah tahapan pemberian pengetahuan dan kemampuan dan sikap khusus untuk membantu pekerja lebih kompeten dan mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif sesuai dengan standar. Perusahaan harus menerapkan program pelatihan yang mendalam atau mungkin di agendakan secara rutin untuk memastikan bahwa sumber daya manusianya berkinerja dengan baik. Pelatihan merupakan sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan mempelajari pekerjaan terkait pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan. Dengan kata lain, tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan wawasan, keterampilan, dan

perilaku individu dalam pekerjaan melalui program yang telah direncanakan sebelumnya oleh perusahaan (Fajriansyah, 2021).

Menurut Londok et al. (2019) tindakan terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian terhadap berbagai faktor yang berkaitan dengan pekerjaan secara keseluruhan dapat diartikan sebagai kepuasan kerja. Hal-hal yang dihadapi karyawan indomaret mengenai kepuasan kerja yaitu persepsi mereka tentang kelengkapan fasilitas kerja serta keeratan hubungan kerja antar sesama karyawan maupun dengan atasan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja karyawan adalah tolok ukur kontribusi individu terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai sasaran dan menghasilkan pekerjaan yang bermutu tinggi (Sudiantini et al., 2023).

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh setelah melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam jangka waktu tertentu. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak positif pada hasil lembaga. Sebaliknya jika kinerja karyawan yang rendah, maka hasil yang diperoleh juga akan menurun (Ridhania & Fauzi, 2019).

Dengan demikian, kesimpulannya kinerja merupakan proses ataupun hasil kerja yang diperoleh karyawan melalui beberapa faktor dengan tahapantahapan tertentu untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri serta mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja seorang karyawan lemah atau bahkan menurun, hal tersebut akan berdampak terhadap karyawan maupun perusahaan.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses terstruktur yang bertujuan mengubah perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Proses ini memberikan manfaat baik bagi individu, hubungan dalam organisasi, maupun tim kerja, serta 18 membekali karyawan dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka (Indriyanah et al., 2024).

Pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, serta mengembangkan kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan mereka agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Ridhania & Fauzi, 2019).

Kerjasama Tim

Kerjasama Tim adalah kelompok Dimana usaha individu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jumlah kontribusi masing-masing individu. Ini berarti bahwa kinerja yang dicapai oleh tim secara keseluruhan dengan baik daripada kinerja individu dalam suatu organisasi suatu perusahaan (Hidayat et al., 2019).

Menurut (Siagian, 2020) Kerjasama Tim adalah sekelompok individu yang cerdas, terdiri dari 2 hingga 20 orang yang telah mencapai kesepakatan tertentu sehingga menciptakan sinergi antara berbagai aktifitas yang dilakukan oleh anggotanya.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah alat bantu yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kemudahan operasionalnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Fasilitas kerja yang cukup lengkap dan dalam kondisi baik serta dijaga dengan baik akan membantu meningkatkan efisiensi proses kerja dalam suatu organisasi (Tajuddin et al., 2024).

Fasilitas adalah menunjukan pada sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran serta memberikan kemudahan dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, fasilitas kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang dapat mendukung mempermudah tertentu (Mirnasari et al., 2023)

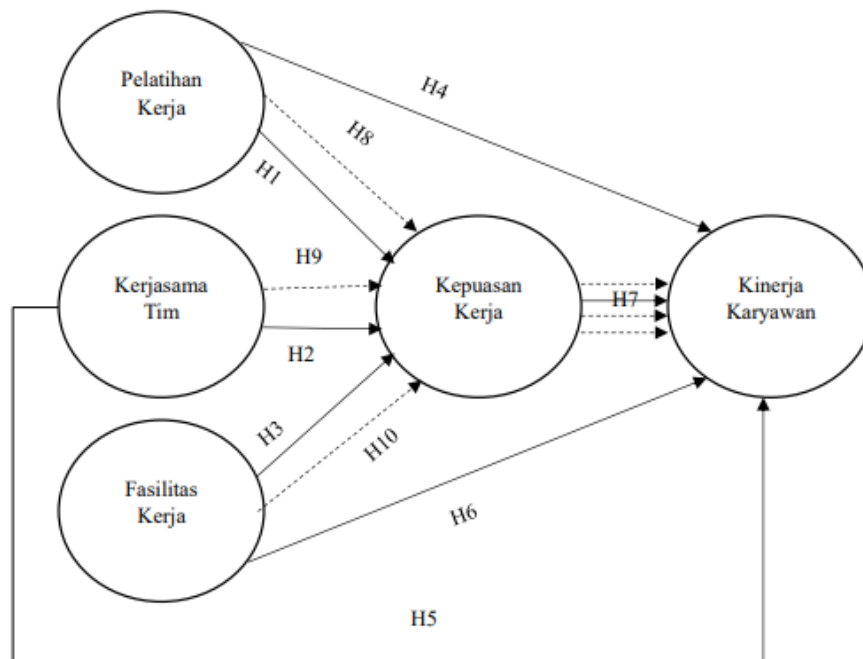
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan pandangan dan perasaan pribadi mengenai pekerjaannya, yang termasuk hasil dari interaksi antara individu tersebut dengan lingkungan kerjanya. Individu yang merasa puas diharapkan dapat memanfaatkan kemampuan secara keseluruhan dan energinya untuk menyelesaikan tugas, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang unggul bagi perusahaan (Mukmin & Prasetyo, 2021).

Ketidakpuasan karyawan bisa timbul saat ekspektasi tak sejalan dengan realita yang ada. Dimensi kepuasan kerja mencakup perasaan puas terhadap pekerjaan, pengakuan, imbalan, hubungan antara atasan dan karyawan, serta keseluruhan terhadap pekerjaan tersebut (Asmaradinanda et al., 2024).

Kerangka Konseptual

Dibawah ini dibuat kerangka mengenai gambaran bagaimana pengaruh antar variabel sesuai dengan apa yang ada pada penjelasan diatas:



Gambar Kerangka Konseptual

METODOLOGI

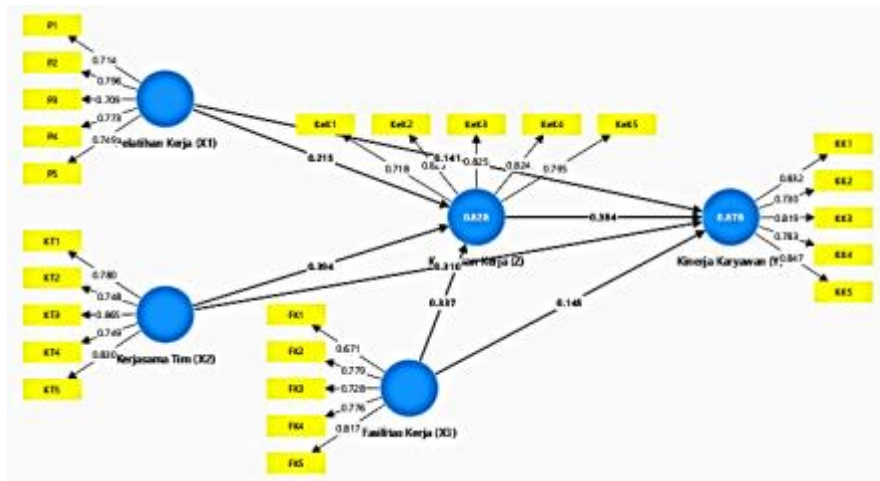
Metode penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan cara mengumpulkan data yang selanjutnya digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan, Kerjasama tim dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan dari 18 outlet Indomaret yang ada pada area supervisor IND Bekasi Utara yang total keseluruhannya berjumlah 100 orang.

Penelitian ini akan menggunakan alat statistik Partial Least Square (PLS) atau SmartPLS versi 3 yang akan menguji outer model dan inner model untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian.

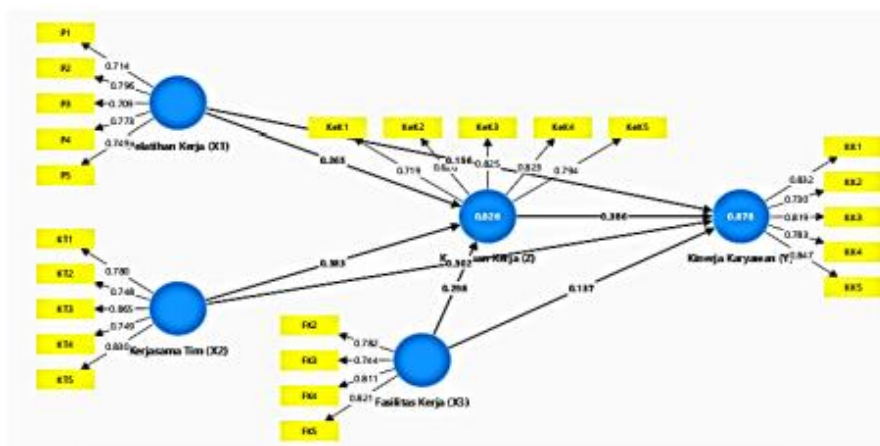
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dimulai dengan analisis pengukuran model, atau uji indikator, Outer Model. Tujuan uji Outer Model adalah untuk memastikan bahwa ukuran (ukuran) yang digunakan layak untuk diukur, atau bahwa setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Hasil Outer Loading dari setiap indikator dengan SmartPLS 3.0 adalah sebagai berikut:



Gambar Hasil Olah Data Model PLS I

Gambar diatas menjelaskan hasil data yang diolah menggunakan SmartPLS. Gambar tersebut menunjukan nilai pada setiap indikator-indikator. Terdapat satu item yang belum memenuhi syarat $>0,7$ yaitu FK1 sehingga perlu dihilangkan.



Gambar Hasil Olah Data Model PLS II

Gambar diatas menunjukan gambar bahwa indikator FK1 yang sudah dihilangkan.

Selanjutnya adalah uji reliability yang diukur dengan Composite Reliability. Diuji untuk memastikan tingkat konsistensinya baik. Suatu konstruk dinyatakan realibel jika nilai composite realibility $> 0,7$.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Fasilitas Kerja	0.799	0.802	0.869	0.624
Kepuasan Kerja	0.857	0.859	0.898	0.638
Kerjasama Tim	0.854	0.860	0.896	0.633
Kinerja Karyawan	0.862	0.865	0.901	0.645
Pelatihan Kerja	0.804	0.810	0.864	0.561

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel diatas nilai Composite Reliability Variabel Pelatihan $0.864 > 0,7$, Variabel Kerjasama Tim dengan nilai $0.896 > 0,7$, Variabel Fasilitas kerja dengan nilai $0.869 > 0,7$, Variabel Kinerja dengan nilai $0.901 > 0,7$ dan variabel Kepuasan Kerja dengan nilai 0.898 yang berarti semua nilai dapat dikatakan valid.

Tahapan berikutnya adalah pengujian inner model untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Hasil outer model ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Uji Path Coefficients (Uji Hipotesis)

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0.298	0.293	0.124	2.410	0.016
Fasilitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0.137	0.140	0.105	1.299	0.194
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.386	0.399	0.113	3.416	0.001
Kerjasama Tim -> Kepuasan Kerja	0.383	0.392	0.133	2.879	0.004
Kerjasama Team -> Kinerja Karyawan	0.302	0.280	0.142	2.118	0.034
Pelatihan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.265	0.262	0.123	2.153	0.031
Pelatihan Kerja ->	0.156	0.163	0.114	1.369	0.171

Kinerja Karyawan					
Fasilitas Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.115	0.112	0.051	2.262	0.024
Kerjasama Tim (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.148	0.161	0.083	1.790	0.074
Pelatihan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.102	0.104	0.057	1.780	0.075

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Diperoleh nilai t-statistik $2.153 > 1.985$ dengan p-value $0,031 < 0,05$. Maka, H1 diterima, yang artinya Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. H2 Diduga Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Diperoleh nilai t-statistik $2.879 > 1.985$ dengan p-value $0,004 < 0,05$. Maka, H2 diterima, yang artinya Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. H3 Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Diperoleh nilai t statistik $2.410 > 1,985$ dengan p-value $0,016 < 0,05$. Maka H3 diterima, artinya Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. H4 Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai t-statistik $1.369 < 1.985$ dengan p-value $0,171 > 0,05$. Maka, H4 ditolak, yang artinya Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. H5 Diduga Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai t-statistik $2.118 > 1.985$ dengan p-value $0.034 <$

- 0,05. Maka, H5 diterima, yang artinya Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. H6 Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai t-statistik $1.299 < 1.985$ dengan p-value $0.194 > 0.05$. Maka, H6 ditolak, yang artinya Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 7. H7 Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Diperoleh nilai t-statistik $3.416 > 1.985$ dengan p-value $0.001 < 0,05$. Maka, H7 diterima, yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
 8. H8 Diduga Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. diperoleh Nilai P value sebesar $0.075 > 0.05$. Maka H8 ditolak, artinya bahwa Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 9. H9 Diduga Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Diperoleh Nilai P value sebesar $0,074 > 0.05$. Maka H9 ditolak, artinya bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan
 10. H10 Diduga Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. diperoleh Nilai P value sebesar $0.024 < 0.05$. Maka H10 diterima, artinya bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil R Square penelitian menunjukkan seberapa baik variabel laten eksogen dapat menjelaskan perubahan variabel laten endogen. Berikut adalah hasil pengujian R Square:

Tabel Hasil Uji R Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.826
Kinerja Karyawan (Y)	0.878

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa:

- Nilai R Square Kepuasan Kerja menunjukkan nilai 0.826 (82,6%). menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari pelatihan kerja (X1), kerjasama tim (X2) dan Fasilitas Kerja (X3), sisanya sebanyak 17.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
- Nilai R Square Kinerja Karyawan menunjukkan nilai 0.878 (87,8%). Menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel

independen, dan sisanya sebesar 12.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Resnadita (2020) menunjukkan hasil bahwa pelatihan mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Artinya dengan adanya pelatihan yang tinggi akan memberikan efek terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Astuti (2023) memberikan hasil bahwa kerjasama tim memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahwa adanya kerjasama tim yang lebih baik secara positif berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ketika kerjasama tim meningkat, kepuasan kerja karyawan juga cenderung mengalami peningkatan.

Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Berutu et al. (2024) menunjukkan hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika fasilitas kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat, dan sebaliknya. Persepsi karyawan mengenai fasilitas kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan kinerja saling terkait secara erat, di mana pencapaian kinerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan yang diperoleh melalui pelatihan (Delimawati, 2021).

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2023) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dilakukan dengan tujuan membantu karyawan meningkatkan perbaikan dan mencapai kemajuan terhadap kemampuan yang dimiliki dirinya yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim memiliki fungsi tertentu yaitu memudahkan manajer atau karyawan dalam proses mengenai langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya kerjasama tim akan membentuk

organisasi dan metode kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Rahayu et al., 2024).

Maulinda et al. (2023) menunjukkan bahwa kerjasama tim yang diterapkan oleh PT Wana Citra Sentosa memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Dengan adanya kerjasama tim diharapkan mampu meningkatkan kecepatan dalam memperoleh hasil yang maksimal.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai untuk karyawan serta kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan melalui perbaikan hubungan yang baik dengan atasan, sesama karyawan akan memberikan dampak yang positif sehingga hal ini dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan (Sidik & Aziz, 2022).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Jesika & Wardoyo (2022) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2019) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan dan kinerja karyawan terbukti berpengaruh positif. Karyawan yang menerima pelatihan yang berkualitas akan lebih mudah dalam meningkatkan keterampilan dan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka dan cenderung berkontribusi lebih baik terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Yerismal & Mahmuddin (2024) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara Teamwork terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian Alfadhil et.al (2024) menunjukkan hasil bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja ditolak hipotesisnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada saat penelitian pada Outlet Indomaret Area Bekasi Utara” dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, kesimpulan nya adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outlet Indomaret Area Bekasi Utara.

Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa diberdayakan dengan keterampilan baru akan merasa lebih kompeten dan dihargai oleh perusahaan. Hal ini meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka, karena mereka merasa lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan sehari-hari.

2. Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outlet Indomaret Area Bekasi Utara.

Ketika anggota tim bekerja saling mendukung, karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan, karena karyawan merasa bagian dari sebuah tim yang solid dan memiliki tujuan bersama.

3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outlet Indomaret Area Bekasi Utara.

Fasilitas kerja yang baik juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan memiliki fasilitas yang mendukung pekerjaan mereka, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

4. Pelatihan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Outlet Indomaret Area Bekasi Utara.

Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih fokus dalam merancang program pelatihan yang lebih spesifik, serta memastikan bahwa materi pelatihan dapat diterapkan langsung dalam pekerjaan sehari-hari untuk mencapai dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kerjasama Tim berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan Outlet Indomaret Area Bekasi Utara.

Sebuah tim yang solid dengan komunikasi yang baik mungkin masih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien. Oleh karena itu, kerjasama tim lebih bersifat langsung dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Outlet Indomaret Area Bekasi Utara.

Fasilitas kerja yang disediakan tidak memenuhi standar atau dalam kondisi buruk, maka meskipun ada fasilitas, hal ini tidak akan

meningkatkan kinerja karyawan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun di beberapa penelitian sebelumnya menunjukan hasil yang positif, tetapi di setiap lokasi yang berbeda dapat menghasilkan hasil penelitian yang berbeda juga.

7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Outlet Indomaret Area Bekasi Utara.

Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan kondisi kerja mereka akan lebih bersemangat dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini akan berpengaruh langsung pada kinerja mereka

8. Pelatihan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Outlet Indomaret Area Bekasi Utara.

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat langsung memengaruhi kinerja karyawan tanpa perlu dimediasi oleh kepuasan kerja. Perusahaan perlu fokus pada peningkatan kualitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dan memastikan bahwa pelatihan tersebut memberikan hasil yang nyata dalam meningkatkan kinerja mereka

9. Kerjasama Tim tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Outlet Indomaret Area Bekasi Utara

Kerjasama tim lebih bersifat langsung dalam mempengaruhi kinerja karyawan daripada melalui perantara kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan atau manajer harus lebih fokus pada peningkatan kerjasama tim itu sendiri dan mencari cara untuk meningkatkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain hanya mengandalkan kepuasan kerja.

10. Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Outlet Indomaret Area Bekasi Utara

Investasi dalam fasilitas kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor seperti kenyamanan, kelengkapan, dan kualitas fasilitas kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Magito, Perkasa, H. D., & Febrian, D. W. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Ashari, F. N., Novira, D., Wicaksono, F., Nur Azizah Wijaya Suta, F., & Tri Wahyono, A. (2023). Fakultas Sains dan Teknologi Analisis FaktorFaktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT. Margo Mitro Joyo. In *Journal Science Innovation and Technology* (Vol. 3). <https://doi.org/https://doi.org/10.47701/sintech.v3i2.2947>
- Asmaradinanda, R. V., Khan, M. A., Rianto, M. R., Bukhari, E., Woestho, C., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Corresponding Author, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2, Issue 1).
- Awalia, Assyfa. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. (2020). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. XYZ Jatinangor). 6(2), 12–19. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Berutu, M. N. F. K., Cindy, R., & Agus, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Amalia Bontang. *Economic Reviews Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i2.203>
- Delimawati. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sapayona Palembang. <https://doi.org/10.36546/jm.v9i2.371>
- Fajriansyah, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makassar Tene. In *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.31>
- Farisi, S., Hadi Pane, I., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. 29–42. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14662>
- Fira, L., & Rumengan, M. T. I. (2022). Zona Manajerial : Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam The Influence of Work Facilities, Work Discipline and Leadership Style on Employee Performance. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen*, 12(1), 9–15. <https://doi.org/10.37776/manajer.v12i1.1234>
- Hafni Sahir, S. (2022). Metodologi Penelitian. <https://doi.org/https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/16455>
- Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Komindo BizolusiJakarta Pusat (Vol. 6, Issue 4). <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.738>
- Harahap, D. D. M., Purba, P. Y., Salim, W., Pasaribu, J. P., & Anandita, A. (2023). The Impact Of Work Facilities, Work Communication, And Work Dicipline On Employee Performance In PT. Multi Mitra Barunaid 2 *Corresponding Author. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

- Hidayat, S., Lubis, A. R., Shabri, M., & Majid, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. <https://doi.org/https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Indah Sulistyawati, & Rosento. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAHA Spektrum Indonesia Depok. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 281–293. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2907>
- Indriyanah, A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 395–402. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2307>
- Jesika, S., & Wardoyo, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Indah Motor. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 201. <https://doi.org/10.56957/jsr.v6i2.226>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Londok, N. R., Areros, A. W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 123–127. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i1.122-127>
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. In *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Maulinda, Y., Rizkha Ayu, A., Tri Meityas Pamungkas, D., & Arya Krisdianto, F. (2023). JANUARI 2024 e-ISSN2988-5418. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 188–196. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.509>
- Mirnasari, T., Safitri, M., & Saleh, K. (2023a). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Trigunung Padutama Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 07(01).
- Mirnasari, T., Safitri, M., & Saleh, K. (2023b). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Trigunung Padutama Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 07(01). <https://doi.org/10.24967/jmms.v7i1.2000>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1(2), 058–079. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i2.355>

- Nurhayati, R., & Suprapti, S. (2019). Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Team Work Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten PEMALANG. In Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang (Vol. 8, Issue 1). <https://doi.org/10.56444/sa.v8i1.1036>
- Nurjanah, D., & Setyawan, A. A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gatutkaca.
- Pramestiningrum, D. R., & Iramani, I. (2020). Pengaruh literasi keuangan, financial capital, kebijakan pemerintah terhadap kinerja usaha pada usaha kecil dan menengah di Jawa Timur. *Journal of Business and Banking*, 9(2), 279. <https://doi.org/10.14414/jbb.v9i2.1750>
- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/14393>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JEMSI*, 5(2). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Rabbani, A. R., & Takaya, R. (2024). Strategi, Inovasi, dan Keunggulan Kompetitif: Studi Literatur Terkait Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja Bisnis. 1. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Rahayu, I. R., Kusdianto, I., & Sampetan, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. In *Jurnal Ekonomi kreatif Indonesia* (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.61896/jeki.v2i1.36>
- Resnadita, N. (2020). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Ridhania, A., & Fauzi, A. (2019). The Relation of Leadership and Motivation Training in Increasing PT Krakatau Steel Cilegon City Employess Performance. 4(2), 174–189.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management* (ALIGNMENT), 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sidik, H. A. B., & Aziz, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Karunia Berlian Makmur)
- Simorangkir, S. T. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021. *Journal of Science and Technology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/fjst.v1i4.996>
- Solikhah, M., & Dwi Putri Pramesti, G. N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(10), 4099–4106. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i10.1212>
- Sudiantini, D., Nurfitri, N., Wulandari, I., Sihombing, I. P., & Shawa, B. N. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Astra Honda Motor Cikarang. 1.
<https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Susanty, S. (2020). Loyalitas Wisatawan Terhadap Citra Pulau Lombok Sebagai Daerah Tujuan Wisata Halal. 1(2).
- Tajuddin, A. M., Nurbaya, S., & Marhumi, S. (2024). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the UPT Office of the Goods Quality Testing and Certification Center (BPSMB) of the Industry and Trade Department of South Sulawesi Province. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 2(3), 691–697.
<https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i3.115>
- Wahyudi, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Dinamika Rent Di Tangerang Selatan.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7 No 1, 2896– 2910.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6187>
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
<https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29487>
- Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan.
<https://doi.org/https://doi.org/10.48093/jimanggis.v4i1.149>
- Yerismal, & Mahmuddin, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama antar Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Teluk Luas Padang. *Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, 1 No 3, 83.
<https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.541>