

---

---

## PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND INNA DI KUTA

Luh Putu Alda Meysintia Dewi<sup>1</sup>, A.A. Media Martadiani<sup>2</sup>, I.B. Komang Suarka<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Warmadewa, Denpasar

Bali - Indonesia

\*corresponding author email: [aldameysintya@gmail.com](mailto:aldameysintya@gmail.com)

### How to cite (in APA style):

Dewi, L, P, A, M. Martadiani, A.A, M. Suarka, I. B, K.. 2024. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh *Person Job Fit* Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Di Kuta. *Warmadewa Management and Business Journal*, Vol 6(No 1), Pages 19-26

### Abstract

*The purpose of this research is to determine and analyze the mediating role of job satisfaction on the influence of job suitability and job training and employee performance at the Grand Inna Hotel in Kuta. Kuta Grand Inna Hotel has a population and sample of 158 employees and the samples uses a saturated sampling technique. All data obtained by distributing questionnaires is suitable for use and then analyzed using the SEM-PLS program. From the research results, it was concluded that 1) Person job fit has a positive and insignificant effect on employee performance, 2) Job training has a positive and insignificance effect on employee performance, 3) Person job fit has a positive and significant effect on job satisfaction, 4) Job training positive and significance effect on job satisfaction, 5) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, 6) Job satisfaction can mediate the effect of person job fit on employee performance, 7) Job satisfaction can mediate the effect of job training on employee performance. This research recommends that companies pay attention to problems that can affect employee performance so that employees can make a big contribution to the company so that the company's goals are achieved.*

**Keywords:** *Person Job Fit, Job Training, Job Satisfaction and Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *person job fit* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Di Kuta. Kuta Grand Inna Hotel memiliki populasi dan sampel yaitu 158 karyawan dan sampelnya adalah teknik sampling jenuh. Seluruh data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner layak digunakan dan kemudian dianalisis dengan program SEM-PLS. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 1) *Person job fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Pelatihan kerja berpengaruh positif

dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan, 7) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan memperhatikan permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan sehingga berujung pada tercapainya tujuan perusahaan.

**Kata Kunci:** *person job fit*, pelatihan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Pengembangan perekonomian pariwisata dilakukan melalui pembangunan destinasi wisata yang dilengkapi peralatan. Perkembangan ini pada akhirnya dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan wisatawan. Salah satunya adalah Pulau Bali. Bali merupakan tujuan wisata paling populer di Indonesia. Bali memiliki beberapa resor terbaik di dunia dengan pantai yang sangat terkenal dengan keindahan dan aktivitasnya, kehidupan malam yang semarak, dan pesona alam. Selain itu Bali mempunyai keunikan budaya yang menarik minat wisatawan asing maupun domestik, keramahtamahan masyarakat Bali menjadi salah satu daya tarik utama yang selalu membuat wisatawan berlibur ke Bali. Pelayanan dasar dan infrastruktur seperti hotel sangat diperlukan dalam industri pariwisata untuk meningkatkan kepuasan wisatawan dalam berlibur di Bali.

Hotel adalah suatu bangunan, usaha, atau badan usaha akomodasi yang menyelenggarakan jasa akomodasi, katering, dan minuman serta sarana pelayanan lainnya, yang seluruh pelayanannya diperuntukkan bagi masyarakat umum, dan mereka yang mendiami hotel tersebut, serta hanya diperuntukkan bagi pengguna tertentu saja. tempat milik hotel. Salah satu destinasi wisata Bali yang terkenal di dunia adalah Kuta. Kuta merupakan kawasan pantai pasir putih yang berada di bagian selatan Pulau Bali. Daya tarik utama Bali tentunya adalah Pantai Kuta, destinasi wisata Kuta menawarkan banyak akomodasi mulai dari hotel murah hingga hotel mewah, lokasinya dekat dengan Pantai Kuta. Hotel Grand Inna Kuta merupakan sebuah perusahaan hotel akomodasi wisata yang menyediakan layanan akomodasi bagi wisatawan domestik dan mancanegara yang berlibur di Pulau Bali. Terkenal dengan ombaknya yang bisa berselancar, keindahan matahari terbenam dan berbagai aktivitas wisata. Pesatnya pertumbuhan pesaing, dengan banyaknya hotel apartemen, villa dan resort yang didirikan di Bali, menuntut hotel untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggannya.

Hotel Grand Inna Kuta menawarkan beragam akomodasi mulai dari kamar standar hingga suite mewah. Tersedia berbagai layanan seperti kolam renang, restoran dan bar, gym, spa dan akses langsung ke pantai. Hotel ini menawarkan pemandangan Pantai Kuta yang indah dan para tamu dapat menikmati indahnya matahari terbenam langsung dari hotel. Menawarkan akses mudah ke kehidupan malam dan pusat perbelanjaan di kawasan Kuta, yang terkenal dengan toko-toko, restoran dan hiburan, serta konferensi acara khusus. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpengalaman, agar kualitas pelayanan selalu tetap baik pada saat wisatawan menginap di hotel. Dalam dunia bisnis, peran

**Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Person Job Fit Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Di Kuta**

sumber daya manusia sangatlah penting. Hotel Grand Inna Kuta bulan November 2021 hingga November 2022 bervariasi dari bulan ke bulan dengan rata-rata tingkat sebesar 38%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Hotel Grand Inna di Kuta sebesar 38% tergolong tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta masih rendah dan perlu adanya perbaikan lebih lanjut. Hal-hal yang menghalangi karyawan untuk mangkir atau bolos hari kerja terutama disebabkan oleh hari libur, sakit, dan kegiatan penting yang tidak terduga dan tidak boleh dilewatkan. Sehingga perlu mendapat perhatian serius dari pihak hotel, oleh karena itu tingkat ketidakhadiran menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu indikator untuk melihat kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta adalah *person job fit*. Diukur dari data karyawan menurut jabatan guna untuk mencapai kinerja dan kepuasan karyawan, dilihat dari Tabel 1 berikut:

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa lulusan SMA/SMK sebanyak

**Tabel 1**  
**Data Karyawan Menurut Jabatan Pada Hotel Grand Inna Kuta Tahun 2022**

NO	Jabatan	Lulusan							Jumlah	Presentase	
		SMA	SMK	D1	D2	D3	D4	S1		SMA/SMK	Diploma/S1
1	HCD ( <i>Human Capital Department</i> )	0	0	0	2	0	1	1	4	0.00%	2.53%
2	<i>Marketing</i>	1	1	0	1	0	3	3	9	1.27%	4.43%
3	<i>Accounting</i>	4	1	4	3	1	0	5	18	3.16%	8.23%
4	<i>Front Office</i>	5	1	6	1	1	2	3	19	3.80%	8.23%
5	<i>House Keeping</i>	3	3	17	8	3	0	1	35	3.80%	18.35%
6	<i>Engeneering</i>	2	6	1	1	2	0	1	13	5.06%	3.16%
7	<i>Food &amp; Bevarage</i>	5	11	25	6	2	1	4	54	10.13%	24.05%
8	<i>Security</i>	4	0	0	0	0	0	0	4	2.53%	0.00%
9	<i>Executive Office</i>	0	0	1	1	0	0	0	2	0.00%	1.27%
<b>Jumlah</b>									<b>158</b>	<b>29.75%</b>	<b>70.25%</b>

Sumber: HCD Hotel Grand Inna Kuta, 2022

29,75%. Hasil observasi 2 orang karyawan dapat dilihat dari lulusan SMA yang terdiri dari *marketing* 1 orang karyawan, *front office* 5 orang karyawan, *housekeeping* 3 orang karyawan dan *food & bevarage* 5 orang karyawan yang bukan merupakan keahlian dibidang pekerjaannya. Dari masing-masing bagian tersebut terjadinya permasalahan yaitu, tidak tercapainya kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta yang disebabkan karena penempatan karyawan tidak sesuai dengan kepribadian atau kemampuan, keahlian dan pengalaman karyawan di bidang yang didudukinya saat ini. Sehingga karyawan tidak mendalami bidang tersebut sesuai dengan kepribadiannya, dan berakibatkan pada dampak ketidakpuasan karyawan serta penurunan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan hasil pengamatan di atas tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh *Person Job Fit* Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Di Kuta”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Maharani, I., & Efendi, 2019) menjelaskan

bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya, berusaha mencapai tujuan organisasi. Sangat penting bagi para pemimpin bisnis untuk memahami manfaat utama dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan dan potensi kesenjangan dalam kepemimpinan dalam organisasi bisnis ([Sysindo, 2018](#)). Efisiensi merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program aksi atau kebijakan dalam pelaksanaan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis organisasi ([Moehariono dalam Kurnia, 2018](#)). Kinerja adalah bagian penting dari kesuksesan bisnis secara keseluruhan yang dibutuhkan para wirausaha.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah proses pemberian atau peningkatan keterampilan dan kemampuan, pemberian atau penyesuaian sikap kepada pegawai, atau membantu pegawai untuk memperbaiki kekurangan kinerja di masa lalu ([Yuniarsih dan Suwanto, 2016](#)). Veithzal Rivai menjelaskan dalam Jurnal ([Mulyani, 2017](#)) bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang melibatkan proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan, dan praktik lebih diutamakan daripada teori. Mangkuprawira, dalam ([Subroto, 2018](#)), pelatihan adalah pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu agar pegawai lebih berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik sesuai standar, yang digambarkan sebagai suatu proses. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Non-manajer mempelajari pengetahuan teknis dan keterbatasan untuk tujuan terbatas. ([Safitri, 2019](#)) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang membantu karyawan mempelajari atau meningkatkan keterampilan tertentu.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Kuta yang berlokasi di Jalan Pantai Kuta No. 1, Pande Mas, Kuta, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Objek yang digunakan dalam penelitian ini mengenai Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh *Person Job Fit* dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna di Kuta. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sebanyak 158 karyawan Hotel Grand Inna di Kuta. Dalam penelitian ini responden ditentukan dengan metoda sampel jenuh dimana seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dengan melakukan wawancara maupun kuesioner. Kuesioner langsung diantarkan ke lokasi penelitian dan diberikan kepada responden, karena disini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang berada di Hotel Grand Inna di Kuta yakni sebesar 158 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

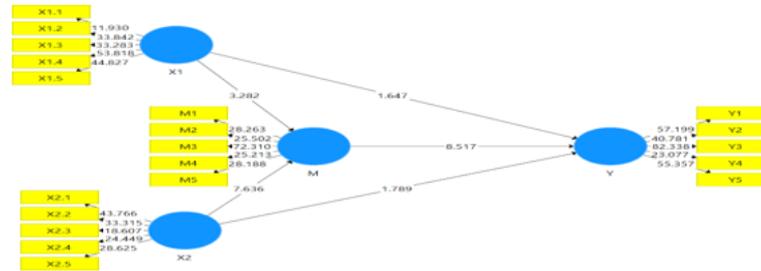
### HASIL

**Tabel 2**  
Pengaruh Langsung, *Person Job Fit*, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
M -> Y	0.705	0.698	0.083	8.517	0.000
X1 -> M	0.288	0.285	0.088	3.282	0.001
X1 -> Y	0.089	0.089	0.054	1.647	0.100
X2 -> M	0.647	0.649	0.085	7.636	0.000
X2 -> Y	0.141	0.149	0.079	1.789	0.074

Sumber: Lampiran 6

**Gambar 1**  
Diagram *Bootstrapping* (Uji T-Statistics)



Sumber: Lampiran 6

**Tabel 3**  
Pengaruh Tidak Langsung *Person Job Fit*, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 -> M -> Y	0.203	0.200	0.069	2.960	0.003
X2 -> M -> Y	0.456	0.452	0.073	6.245	0.000

Sumber: Lampiran 6

### PEMBAHASAN

- Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,089 dan nilai *p-value*  $0,100 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna di Kuta, artinya semakin baik *person job fit* maka semakin meningkat kinerja karyawan tetapi belum tentu adanya peningkatan secara nyata.
- Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,141 dan nilai *p-value*  $0,074 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna di Kuta, artinya semakin baik pelatihan kerja maka semakin meningkat kinerja

- karyawan tetapi belum tentu adanya peningkatan secara nyata.
3. Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,288 dan nilai *p-value*  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna di Kuta, artinya semakin baik tingkat *person job fit* maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
  4. Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,647 dan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna di Kuta, artinya semakin baik pelatihan kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
  5. Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,705 dan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna di Kuta, artinya semakin baik tingkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
  6. Berdasarkan hasil pengujian mengenai peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *person job fit* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna di Kuta. Berdasarkan koefisien jalur peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,203 dengan nilai t-statistik sebesar  $2,960 > t\text{-tabel } 1,96$ .
  7. Berdasarkan hasil pengujian mengenai peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna di Kuta. Berdasarkan koefisien jalur peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,456 dengan nilai t-statistik sebesar  $6,245 > t\text{-tabel } 1,96$ .

## **PENUTUP SIMPULAN**

1. *Person job fit* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna di Kuta. Hal ini dapat dikatakan semakin baik *person job fit* maka kinerja karyawan semakin meningkat tetapi belum tentu akan adanya peningkatan secara nyata.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna di Kuta. Hal ini dapat dikatakan semakin baik pelatihan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat tetapi belum tentu akan adanya peningkatan secara nyata.
3. *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna di Kuta. Hal ini dapat dikatakan semakin baik *person job fit* maka akan meningkatkan kepuasan kerja

4. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Kuta. Hal ini dapat dikatakan semakin baik pelatihan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna di Kuta. Hal ini dapat dikatakan semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *person job fit* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna di Kuta. Hal ini dapat dikatakan semakin baik kepuasan kerja terhadap *person job fit* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna di Kuta. Hal ini dapat dikatakan semakin baik kepuasan kerja terhadap pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **SARAN**

Pimpinan perlu memperhatikan *passion* karyawan serta kebutuhan primer maupun sekunder yang diinginkan karyawan agar bisa meningkatkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang di emban. Selain itu, dengan mengadakan pelatihan kerja pimpinan harus memberikan materi yang relevan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Pimpinan sebagai pengawas perlu memperhatikan karyawannya agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan pemimpin memperhatikan hasil kerja karyawan maka mendapatkan rasa kepuasan kerja karyawan. Pimpinan hendaknya juga dapat memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kepribadian karyawan, agar karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, loyalitas, budaya organisasi dan kepuasan kerja serta disarankan menggunakan variabel mediasi lain dan memperluas ruang lingkup penelitian dengan organisasi atau perusahaan yang lain, tidak hanya sebatas hotel akan tetapi juga, startup, perbankan, usaha-usaha masyarakat lainnya untuk mengeneralisasi hasil penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Debby Endayani Safitri. (2019). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan*, 8(2), 240–248.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Moehersono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. (Cetakan II)*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

**Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Person Job Fit Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Di Kuta**

---

*Ekonomi Dan Kewirausahaan, 12.*

Sysindo. (2018). *Pentingnya Kinerja Karyawan di Perusahaan.* Sysindokonsultan.Com.

Y, S, M. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Entrepreneurship Terhadap Motivasi Berwirausaha Mahasiswa Dalam Meningkatkan Industri Pariwisata. *Jurnal Khasanah, 8(2), 20–31.*

Yuniarsih dan Suwanto. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.* Bandung: Alfabeta.









