

## **Kepuasan Kerja Memediasi Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Putu Diana Wulandari<sup>1</sup>, Anak Agung Rika Utami Maharani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Fakultas Bisnis, Sosial, Teknologi, dan Humaniora, Universitas Bali Internasional, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia  
Email: [dianawulandari@unbi.ac.id](mailto:dianawulandari@unbi.ac.id), [rikautami@gmail.com](mailto:rikautami@gmail.com)

### **Correspondence:**

**Putu Diana Wulandari**  
Universitas Bali Internasional  
[dianawulandari@unbi.ac.id](mailto:dianawulandari@unbi.ac.id)

### **Abstract**

This study aims to determine Job Satisfaction Mediating Work Facilities Against Employee Performance. The population in this study amounted to 189 people consisting of all employees of the Bali Provincial Office of Manpower and ESDM. The sample in this study amounted to 47 people. So this study uses 47 respondents whose data will be processed using smartPIS software. The results of this study show that variable work facilities have a significant positive impact on employee performance. Work facilities have a significant positive impact on job satisfaction. Job satisfaction has a positive impact on employee performance. Job satisfaction may mediate job convenience in exchange for employee performance.

**Keywords:** *Data analysis method; Population and sample; Conclusion; Research Purposes*

### **Absrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kesempatan kerja yang memediasi kepuasan kerja versus kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah 189 orang yang terdiri dari seluruh staf Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali dan ESDM. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 47 orang. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan 47 responden yang datanya diolah dengan *software smartPIS*. Hasil penelitian ini membuktikan variabel Työtilat berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Variabel kesempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi kesempatan kerja sebagian bertentangan dengan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Tujuan Penelitian; Metode Analisis Data; Populasi dan sample; Kesimpulan*

## **PENDAHULUAN**

SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena kualitas organisasi itu sendiri sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia seperti karyawan dan penyedia jasa organisasi (Robbins & Judge, 2018). MSDM adalah suatu proses yang mencakup menilai kebutuhan SDM, memimpin karyawan dalam memenuhi kebutuhan tersebut & mengoptimalkan penggunaan sumber daya kritis tersebut dengan memberikan insentif dan perintah yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi di mana bagian SDM terletak (Widodo, 2020). HRM adalah

sebuah sistem yang terdiri dari banyak kegiatan independen (saling terkait), seperti keputusan yang buruk tentang kebutuhan karyawan, yang dapat menyebabkan masalah terkait pekerjaan, penempatan, pemenuhan sosial, hubungan profesional, dan kompensasi (Kawiana, 2020).

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Energi dan Sumber Daya Alam Provinsi Bali adalah membantu gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Energi dan Sumber Daya Alam yang menjadi kewenangan daerah, serta dalam desentralisasi. tugas yang akan dipimpin oleh seorang Direktur Dinas

yang bertanggung jawab kepada Gubernur dan bertanggung jawab melalui Sekretaris Daerah.

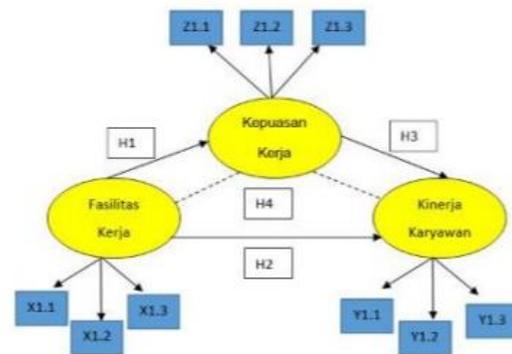
Dalam penelitian ini terdapat Fenomena yang terjadi pada Dinas Ketenagakerjaan Dan ESDM Provinsi Bali yaitu terdapat fasilitas kerja yang kurang memadai dan beberapa fasilitas kerja yang tidak berfungsi lagi seperti wifi. Seperti yang diketahui wifi sangat penting untuk melakukan kegiatan pekerjaan yang berbasis online seperti mengirim file ke Whatsapp, E-mail dll. Dan juga kurangnya fasilitas lainnya seperti printer dan computer yang banyak tidak berfungsi, ac yang rusak. Berikut adalah gambar kurangnya fasilitas kerja.

**Tinjauan teoritis, penelitian sebelumnya, dan hipotesis fasilitas kerja.** Tempat kerja adalah ruang dan prasarana yang dirancang untuk mempercepat pelaksanaan pekerjaan dan memberikan kenyamanan Kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Tempat kerja secara harfiah adalah segala sesuatu yang berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu memperlancar suatu kegiatan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. indikator : (1) Komputer, (2) Meja Kantor, (3) Bangunan Kantor.

**Kinerja karyawan.** Efisiensi merupakan bagian penting dari sebuah organisasi atau kantor. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran derajat pelaksanaan tujuan organisasi, tugas, misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategis organisasi. indikator : (1) Tujuan dan Standar, (2) Umpan Balik, (3) Kompetensi dan Motivasi.

**Kepuasan kerja.** Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima di tempat kerja dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. indikator : (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji/Upah, (3) Rekan Kerja.

Maka pada penelitian ini variabel bebas yang dipakai peneliti merupakan fasilitas kerja dan variabel terikat yang dipakai penelitian merupakan kinerja karyawan dan variable mediasi yang dipakai peneliti merupakan kepuasan kerja dengan kerangka pemikiran menjadi berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Kajian ini dilakukan di Dinas Sumber Daya Manusia, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bali di Jalan Raya Puputan, Renon, Denpasar Timur, Daging Puri Klod, Keci. Denpasar Timur. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 189 pegawai dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 47 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat uji penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM-PIS, serta menggunakan uji hipotesis dan efek mediasi dalam penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Fasilitas Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,940		
X1.2	0,940		
X1.3	0,903		
Y1.1			0,874
Y1.2			0,901
Y1.3			0,846
Z1.1		0,892	
Z1.2		0,876	
Z1.3		0,901	

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dievaluasi menggunakan loading factor (korelasi antara skor produk/skor komponen dan skor konstruk). Nilai validasi merupakan koefisien loading dari variabel laten dengan indicator. Nilai yang diharapkan > 0,7. Tabel 1. menunjukkan bahwa semua nilai faktor stres atau validitas konvergen dari indikator wilayah kerja (X), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator berlaku untuk setiap variabel.

**Tabel 2. Nilai Validitas Diskriminan**

	Fasilitas Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
<b>Fasilitas Kerja (X)</b>	0,928		
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,366	0,890	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,577	0,814	0,874

Dari Tabel 2. Uji Validitas Diskriminan, dapat dilihat diskriminan validitas korelasi variabel laten pada masing- masing variabel > 0,7. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian valid.

**Tabel 3. Hasil Nilai AVE (Average Variance Extracted)**

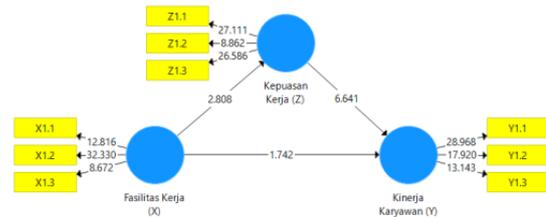
	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Fasilitas Kerja (X)</b>	0,861
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,792
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,764

Tabel 3. Metode AVE dipakai dalam menilai validitas diskriminan dari setiap konstruk dan setiap variabel laten. Menurut Ardiansyah (2017), dipakai dalam menilai validitas konvergen > 0,5.

**Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<b>Fasilitas Kerja (X)</b>	0,920	0,949
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,869	0,919
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,845	0,906

Tabel di atas menunjukkan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel yang dianggap lebih baik dalam menilai konsistensi internal konstruk. Pada Tabel 4. memiliki nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's Alpha > 0,7 memiliki nilai reliabilitas yang valid.



**Gambar 2. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran) Inner Model (Model Struktural)**

**Tabel 5. Nilai R Square**

	R Square	R Square Adjusted
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0,869	0,919
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,845	0,906

Dari Tabel diatas terlihat nilai r-squared variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,753. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh internal audit sebesar 75,3%. Dalam hal ini nilai r-squared variabel kepuasan kerja adalah 0,134. Perolehan skor ini menjelaskan bahwa persentase kepuasan kerja audit internal (Z) sebesar 13,4%.

Selanjutnya digunakan perhitungan Q-square yang bertujuan untuk mengetahui nilai keragaman dari data hasil penelitian. Perhitungan untuk mengetahui nilai Q-square dapat dilihat dibawah ini:  $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) = 1 - (1 - 0.753)(1 - 0.134) = 1 - (0,247)(0,866) = 1 - 0,214 = 0,786$  atau 78,6% Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh nilai Q-square - sebesar 0,786, lebih dari 0, mendekati 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut memiliki nilai kepentingan prediktif, atau model tersebut dapat disebut prediktif relevan.

**Tabel 6. Uji Hipotesis Total Effect (Mean, STDEV, T-Value)**

	Fasilitas Kerja (X) → Kinerja Karyawan (Y)	Fasilitas Kerja (X) → Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)
Original Sample (O)	0,577	0,366	0,697
Sample Mean (M)	0,586	0,370	0,695
Standar Deviation (STDEV)	0,121	0,157	0,109
T Statistic (O/STDEV)	4.772	2,326	6,406
P Value	0,000	0,020	0,000
Keterangan	Diterima	Diterima	Diterima

**Uji Efek Mediasi**

Variance Accepted For (VAF) dipakai dalam mengetahui apa affective Motivasi Kerja bisa memediasi secara penuh, parsial atau tidak dapat memediasi. Perhitungan VAF dilakukan dengan formula :

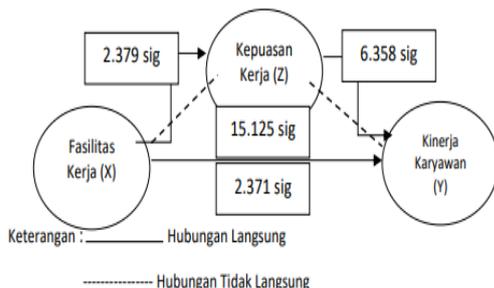
Perhitungan Variance Accepted For (VAF) dilakukan dengan rumus :

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Effect}}$$

Jika nilai VAF diatas 80%, hal ini menunjukkan peran X sebagai full mediator. X diklasifikasikan sebagai mediator parsial ketika VAF antara 20% dan 80%, tetapi ketika VAF kurang dari 20% dapat disimpulkan hampir tidak ada efek mediasi.

**Hasil Pengukuran Efek Mediasi.**

Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara menyeluruh.



**Gambar 3. Hasil Pengukuran Efek Mediasi**

Pada gambar 3. menunjukkan bahwa coefficient path memiliki total effect Fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebesar 17.496 (15.125+2.371), sedangkan indirect effect nya sebesar 15.125 (2.379x6.538). Berdasarkan data tersebut maka diperoleh nilai VAF sebesar 0.864 (15.125:17.496), dimana nilai VAF tersebut berada diatas 0,80, sehingga Kepuasan Kerja tergolong sebagai full mediasi.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan, terdukung secara penuh.

**PEMBAHASAN**

1. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Variabel perlengkapan kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p-value 0,000 yang berarti signifikan atau p< 0,05 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,577 dan nilai t sebesar 4,772. Nilai ini lebih besar dari t-tabel (1,960).
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Variabel perlengkapan kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value 0,020 yang berarti signifikan atau p< 0,05 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,366 serta nilai t sebesar 2,326. Nilai ini lebih besar dari t-tabel (1,960).
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap Kinerja Karyawan Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p-value 0,000 yang berarti signifikan atau p< 0,05 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,697 serta nilai t sebesar 6,406. Nilai ini lebih besar dari t-tabel (1,960).

4. Kepuasan Kerja Memediasi Secara Parsial Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Variabel Kepuasan Kerja memediasi hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa coefficient path memiliki total effect Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebesar 17.496 (15.125+2.371), sedangkan indirect effect nya sebesar 15.125 (2.379x6.538). Berdasarkan data tersebut maka diperoleh nilai VAF sebesar 0.864 (15.125:17.496), dimana

nilai VAF tersebut berada diatas 0,80, sehingga Kepuasan Kerja tergolong sebagai full mediasi.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Fasilitas Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa semakin terbentuknya nilai dalam Fasilitas Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Dan ESDM Provinsi Bali.
2. Tempat kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimakudkan bahwa semakin banyak tercipta nilai tambah dalam pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali.
3. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang positif & signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali.
4. Kepuasan kerja secara parsial memediasi kesempatan kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Dimaksudkan bahwa semakin baik fasilitas kerja maka semakin bahagia perasaan pekerja, dan hal ini mempengaruhi kinerja pekerja pada Dinas Ketenagakerjaan dan Energi dan Sumber Daya Alam Provinsi Bali.

### REFERENSI

- Abadiyah, A. K. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 19-29. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i2.178>
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *YUME: Journal of*

Management, 2(1).  
<https://doi.org/10.37531/yum.v2i1.382>

Azis, A. (2019). Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 30-41. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i2.178>

Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2)

Dharma, R., & Eliza, Y. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations. *Journal Of Science Education And Management Business*, 1(1), 38-47

Diputra, A. A. C., & Suryadi, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Multi-Mart 41 Batanghari). *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(1), 231-238

Faisal. (2018). *Teori Fasilitas Edisi Ketiga*. Bumi Aksara:Jakarta

Hidayat, F., Suwandi, S., & Akyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 673-684

Harpis, M. (2019). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai (Doctoral dissertation). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>

Hendry, R. S. M. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara. *INFORMATIKA*, 6(1), 82-91. <https://doi.org/10.36987/informatika.v6i1.1860>

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen, 7(1), 35-54
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia "Msdm" Perusahaan
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. Agora, 6(1)
- Manurung, E., Nura, E. T. P., & Metia, T. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjung Balai. Manajemen dan Bisnis, 3(1), 38-47
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Majalah Bisnis & IPTEK, 12(1)
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Akuntansi, 1(2), 82-85
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. Jurnal Investasi, 8(1), 36-46.  
<https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>
- Pratiwi, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2019). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Pada Pdam Tirtauli Pematangsiantar. Maker: Jurnal Manajemen, 5(1), 26-37.  
<https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.105>
- Patara, G. (2022). Pengaruh Fasilitas, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tana Lili (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo)
- Paramita, N. P. S., & Martini, I. A. O. (2020). Indikator penting dalam motivasi, kinerja karyawan, disiplin kerja, mutu pelayanan dan kepuasan kerja. Kinerja, 17(1), 140-147
- Robbins, & Judge. (2007). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. 2013. Organizational Behavior Edition 15. Us: Pearson
- Suardi, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. Business, Economics and Entrepreneurship, 1(2), 9-19
- Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. Agora, 6(2)
- Yunita, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Awaysan Kabupaten Balangan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)