



Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT Samudera Logistics Services

Dyna Rahmawati

Program Magister Management, Universitas Paramadina, Indonesia

Email Korespondensi: dynarahmawati123@gmail.com

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 21 Januari 2026

ABSTRACT

The logistics industry requires employees with high competence, punctuality, and strong work resilience. One strategic effort to enhance employee performance is the implementation of structured and continuous training programs. However, the effectiveness of training is not only reflected in improved technical skills but also influenced by employees' job satisfaction. This article aims to conceptually examine the effect of training on employee performance, with job satisfaction acting as a mediating variable at PT Samudera Logistics Services. The study employs a literature review method by analyzing relevant national and international journals related to training, job satisfaction, and employee performance. The results of the review indicate that training has a positive impact on employee performance, both directly and indirectly through increased job satisfaction. Well-designed training programs contribute to higher job satisfaction by enhancing employees' skills, confidence, and career development opportunities, which in turn improve their performance. Job satisfaction plays a significant mediating role in strengthening the relationship between training and employee performance, particularly in the logistics and warehousing sector, where operational efficiency and employee reliability are critical. This study provides conceptual insights for logistics companies in developing effective training strategies that not only focus on skill improvement but also consider employee satisfaction as a key factor in achieving optimal performance.

Keywords: Training, Job Satisfaction, Employee Performance, Logistics, Literature Review.

ABSTRAK

Industri logistik menuntut karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, ketepatan waktu, serta ketahanan kerja yang baik. Salah satu upaya strategis perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Namun, efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Samudera Logistics Services. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review dengan menelaah jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan variabel pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Program pelatihan yang dirancang secara efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan kompetensi, kepercayaan diri, dan peluang pengembangan karier, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Kepuasan kerja terbukti berperan

sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan logistik dan pergudangan yang menuntut efisiensi dan keandalan operasional.

Kata kunci: Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Logistik, Literature Review

PENDAHULUAN

Perkembangan industri logistik yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang andal dan adaptif. PT Samudera Logistics Services sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan pergudangan menghadapi tantangan berupa tingginya tuntutan produktivitas, akurasi operasional, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan dan waktu distribusi. Dalam kondisi tersebut, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan (Jonneli et al, 2024).

Kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki. Salah satu instrumen utama dalam pengembangan kualitas karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan agar mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Namun, pelatihan yang diberikan perusahaan tidak selalu berdampak optimal apabila tidak diikuti dengan tingkat kepuasan kerja yang memadai (Silaban, 2025).

Widyawati (2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa perilaku yang positif saja tidak cukup tanpa adanya tingkat kepuasan kerja yang memadai untuk meningkatkan kinerja secara signifikan. Sejalan dengan penelitian Salsabila, (2025) yang menyatakan kepuasan kerja membentuk sikap dan perilaku positif karyawan terhadap organisasi. Puji Suci et al. (2025) mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi, loyalitas, dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, artikel ini mengkaji hubungan antara pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan melalui pendekatan *literature review* dengan fokus pada konteks PT Samudera Logistics Services.

METODE

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Meithiana, (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Dalam industri logistik dan pergudangan, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari *output* kerja, tetapi juga dari tingkat akurasi, kepatuhan terhadap prosedur operasional standar, serta kemampuan bekerja di bawah tekanan waktu. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan strategis bagi PT Samudera Logistics Services.

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan karyawan. (Barus & Siregar, 2023) menyatakan bahwa pelatihan dirancang secara sistematis untuk membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya. (Hasanah et al., 2024) menjelaskan bahwa pelatihan membantu karyawan mencapai kompetensi yang diperlukan agar selaras dengan tujuan organisasi.

Dalam konteks perusahaan logistik, pelatihan mencakup penguasaan sistem pergudangan, keselamatan kerja, manajemen waktu, serta penggunaan teknologi informasi logistik. Pelatihan yang efektif diyakini mampu meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional karyawan yang berkaitan dengan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Hasibuan, (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional positif yang tercermin dari moral kerja, disiplin, dan prestasi. Ardila et al., (2023) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor gaji, hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Dalam lingkungan kerja logistik yang cenderung memiliki beban kerja tinggi, kepuasan kerja berperan penting dalam menjaga stabilitas emosi dan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa puas akan lebih siap menerima pelatihan dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari.

3. Hubungan Antarvariabel

Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Berbagai studi menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yochinia, (2025) menemukan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kemampuan kerja sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Pelatihan membantu karyawan memahami prosedur kerja secara lebih sistematis dan mengurangi kesalahan operasional.

4. Pelatihan dan Kepuasan Kerja

Pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga memberikan rasa dihargai kepada karyawan. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa mendapatkan perhatian dan peluang pengembangan diri dari perusahaan.

5. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan Ardila et al, (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

6. Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Penelitian Ardila et al., (2023) menegaskan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif

meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya memperkuat kinerja karyawan. Dalam konteks PT Samudera Logistics Services, kepuasan kerja menjadi faktor penting agar hasil pelatihan dapat diimplementasikan secara optimal di lapangan.

7. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil literature review, dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:

Pelatihan → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan, dengan pelatihan juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Berdasarkan hasil telaah literatur, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dalam industri logistik, pelatihan berperan penting dalam meningkatkan ketepatan waktu, akurasi pekerjaan, serta kepatuhan terhadap standar operasional dan keselamatan kerja. Temuan ini mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja (H2)

Hasil kajian literatur juga menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan dan kepuasan kerja. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan memberikan kesempatan pengembangan diri dapat meningkatkan rasa dihargai serta kepercayaan diri karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan cenderung memiliki persepsi positif terhadap perusahaan, khususnya terkait perhatian manajemen terhadap pengembangan sumber daya manusia. Kondisi tersebut mendorong peningkatan kepuasan kerja, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, peluang karier, maupun lingkungan kerja. Dengan demikian, temuan ini mendukung hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Berdasarkan hasil kajian, kepuasan kerja terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, tingkat komitmen yang lebih kuat, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dalam konteks perusahaan logistik yang memiliki tekanan kerja tinggi, kepuasan kerja menjadi faktor penentu dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (H4)

Hasil literature review menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan adanya kepuasan kerja, pengaruh pelatihan terhadap kinerja menjadi lebih kuat dan berkelanjutan. Hal ini mendukung hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks PT Samudera Logistics Services, hasil kajian ini menegaskan pentingnya merancang program pelatihan yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada industri logistik dan pergudangan. Pelatihan yang dirancang secara terstruktur dan berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan, baik dari aspek pengetahuan maupun keterampilan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan operasional perusahaan. Selain berpengaruh langsung terhadap kinerja, pelatihan juga terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan pengembangan karier dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan, rasa dihargai, serta kepercayaan diri dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja yang meningkat selanjutnya mendorong motivasi, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja.

Lebih lanjut, kajian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Keberadaan kepuasan kerja memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja, sehingga peningkatan kinerja tidak hanya bersifat jangka pendek, tetapi juga berkelanjutan. Dengan demikian, efektivitas pelatihan akan lebih optimal apabila disertai dengan upaya perusahaan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks PT Samudera Logistics Services, hasil kajian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu mengintegrasikan strategi pelatihan dengan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja guna mencapai kinerja karyawan yang optimal dan berdaya saing.

DAFTAR RUJUKAN

Ella Ardila, Sinto Sinto, Eka Umi Kalsum. (2023). Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Titipapan Kecamatan Medan Deli. *BONANZA : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis dan Keuangan*. Vol. 3 No. 2: Agustus 2023.

- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. 1(02), 65–79.
- Hasanah, H., Gebina, F., & Chafshah, A. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan. 1(2), 171–183.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M., 2017. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jonnelli, H., Winarno, A., & Saragih, R. (2024). Enhancing employee performance in logistic companies: The influence of competency development and remuneration with job satisfaction as a mediating factor. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(09). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i09-59>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Salsabila, P. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan dalam organisasi karyawan pada Departemen Human Capital PT Aerofood Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(2). DOI: 10.21831/jim.v18i2.43881
- Silaban, C. K. O. (2025). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.480>
- Suci, R. P., Mas, N., & Risky, M. (2025). The role of job satisfaction in mediating the quality of work life effect on employee performance. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 25(2). DOI: 10.14414/jebav.v25i2.3094
- Widyawati, S. R. (2024). Pengaruh perilaku karyawan terhadap kinerja karyawan: Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 7(1). DOI: 10.53697/emak.v7i1.3427
- Yochinia, Y. (2025). Pengaruh Pembagian Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Divisi Pemasaran PT . Asuransi Simas Jiwa Jakarta. 5(3), 1345–1354.