

JENIUS

Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia

Accredited by National Journal Accreditation (ARJUNA) of the Indonesian Directorate General of Higher Education with the 4th Grade based on Letter of Decree No. 200/M/KP1/2020 (23 December 2020)



Jl. Surya Kencana No.1, Paunlang, Kota Tangerang Selatan
Banten 15417 - Telp: (021) 7412566
email: jeniuss@mapam.ac.id

[HOME](#) [ABOUT](#) [USER HOME](#) [SEARCH](#) [CURRENT](#) [ARCHIVES](#) [ANNOUNCEMENTS](#) [REVIEWERS](#) [AUTHOR INDEX](#) [ARTICLE TITLE INDEX](#)

[Home](#) > [User](#) > [Author](#) > [Submissions](#) > #19465 > [Summary](#)

#19465 Summary

[SUMMARY](#) [REVIEW](#) [EDITING](#)

Submission

Authors	I Nengah Aristana, I Wayan Arta Artana, I Wayan Dita Yasa
Title	Employee Performance Through Improved Teamwork and Training at Lv8 Resort Hotel
Original file	19465-45428-1-SM.DOCX 2022-03-28
Supp. files	None
Submitter	Hay I Nengah Aristana
Date submitted	March 28, 2022 - 01:42 PM
Section	Articles
Editor	Wayan Ardani (Editing)
Author comments	-
Abstract Views	0

Status



MENU:

[» FOCUS AND SCOPE](#)

[» EDITORIAL BOARD](#)

[» PEER REVIEW PROCESS](#)

[» PUBLICATION ETHICS](#)

[» AUTHOR GUIDELINE](#)

**KINERJA KARYAWAN MELALUI PENINGKATAN KERJA SAMA TIM
DAN PELATIHAN PADA LV8 RESORT HOTEL**

¹I Nengah Aristana, ²I Wayan Arta Artana, ³I Wayan Dita Yasa

¹Universitas Mahasaraswati, Denpasar-Bali, Indonesia

^{2,3} Universitas Triatma Mulya-Bali, Indonesia

Email : aristana@unmas.ac.id

(Diterima:; Direvisi:; Dipublikasikan:)

ABSTRAK

Industri perhotelan sebelum pandemic covid 19 mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang begitu cepat. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Lv8 Resort Hotel dan peran pelatihan sebagai pemediasi pada pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada Lv8 Resort Hotel dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Lv8 Resort Hotel. Metode penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Seluruh data yang terkumpul menggunakan teknik analisis SEM-PLS dengan Smart PLS. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan kerja sama tim dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berperan sebagai pemediasi parsial pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : kerja sama tim, pelatihan dan kinerja karyawan

Commented [A-P1]: Artikel akan ditranslate ke dalam bahasa inggris

Commented [A-P2]: Smart PLS berapa?

PENDAHULUAN

Industri perhotelan di Bali sebelum pandemic covid 19 mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang begitu pesat (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2019). Pada saat itu tercatat hotel berbintang di Bali berjumlah 524 berdasarkan . Untuk menjaga eksistensi usahanya berbagai cara dilakukan termasuk melakukan peningkatan kinerja karyawan (Astuti et al., 2018). Peningkatan kinerja organisasi sangat membutuhkan keterlibatan setiap individu (Schneider et al., 2018). Beberapa praktik sumber daya manusia dapat mendorong perilaku individu (Para-González et al., 2018; Sajid, 2016). Bagaimanapun industri perhotelan selalu dihadapkan pada peningkatan yang berkelanjutan untuk memastikan eksistensi (Saeed et al., 2019). Industri perhotelan sangat dituntut untuk mampu mendorong setiap individu yang ada agar mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dari sekian banyak hotel yang ada, Lv8 Resort Hotel merupakan salah satu hotel yang mengupayakan peningkatan kinerja karyawannya. Seberapa besar upaya yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya dan seberapa besar kontribusi yang diberikan pada organisasi (Aristana & Dewi, 2022; Ashforth et al., 2008; Pawirosumarto et al., 2017; Stocker et al., 2014). Namun, hotel ini masih memiliki catatan dalam kinerja karyawan seperti terjadinya penurunan kualitas kerja yang disebabkan tingginya kuantitas kerja. Minimnya kreativitas karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawab menjadi perhatian

khusus. Selain itu, *guest comment* yang disampaikan oleh wisatawan masih terdapat pelayanan yang kurang memadai khususnya dibebberapa departemen terkait dengan pemberian informasi. Hal ini yang menjadi penyebab penurunan tingkat kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kembali kinerja dari karyawan beberapa cara dapat dilakukan oleh pihak hotel seperti pemberian pelatihan serta membangun kerjasama tim dalam melakukan operasional hotel.

Berbagai permasalahan yang ada ditengarai oleh kurangnya kerjasama tim yang dibangun dan dilaksanakan. Selama ini komunikasi yang dilakukan karyawan masih kurang efektif sehingga menimbulkan persepsi berbeda dalam pelaksanaan tugas. Perbedaan persepsi ini memberikan dampak penyelesaian tugas tidak sesuai waktu yang diberikan. Peningkatan kerjasama harus diikuti dengan pengembangan mode komunikasi untuk menyamakan tujuan (McAlpine et al., 2021). Seperti diketahui bahwa kerjasama merupakan kunci yang dapat menyatukan seluruh unsur yang ada dalam organisasi. Ketika tim mempertimbangkan untuk melakukan kerjasama maka dapat mengantisipasi ketidakpastian pekerjaan (Meslec et al., 2020). Kompetensi yang dimiliki tim diidentifikasi memberikan kontribusi dalam membangun tim (Stowers et al., 2021; Soboleva & Karavaev, 2020). Dengan demikian kerjasama tim menjadi salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui sinergi menggunakan sistem yang terbentuk.

Program pengembangan melalui pelatihan juga menjadi suatu

Commented [A-P3]: Sumber ?

Commented [A-P4]: Perhatikan tanda baca

hal yang dianggap penting untuk membantu peningkatan kompetensi dan diharapkan berdampak pada kerjasama tim (Marjaya & Pasaribu, 2019; Al Mamun et al., 2019). Ketika rekan kerja tertarik untuk berpartisipasi dalam program pelatihan menjadikan mereka lebih memahami kondisi yang terjadi (Salamon et al., 2022). (Davidsson & Stigmar (2020) melalui metode pelatihan yang diberikan akan membantu para karyawan untuk memberikan umpan balik, menunjukkan etika dan memiliki kemampuan berkomunikasi. Sehingga dengan pemberian pelatihan ini akan meningkatkan koordinasi dengan berbagai pihak yang berkepentingan. Mengingat selama ini koordinasi yang dilakukan karyawan masih terbatas, hal ini sebabkan karena kemampuan komunikasi yang masih rendah. Namun demikian, pelaksanaan pelatihan yang dilakukan seharusnya mengacu pada kebutuhan karyawan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dan perlu ditingkatkan oleh Lv Resort Hotel. Mengingat hal tersebut, penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap pelatihan dan kinerja karyawan, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan menguji peran peran pelatihan dalam memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Lv8 Resort Hotel.

TINJAUAN PUSTAKA

Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan kemampuan untuk beradaptasi di

dalam tim dan mengacu pada penyesuaian strategi serta mampu menanggapi perubahan keadaan tim (Stowers et al., 2021). Proses kerja sama tim juga melibatkan kemampuan berkomunikasi serta berkoordinasi dengan efektif (Fernando & Wulansari, 2020). Ahmad & Manzoor (2017); Soboleva & Karavaev (2020) menjelaskan kerja sama tim sebagai usaha bersama dimana setiap individu dalam tim memberikan kontribusi pada efektivitas kelompok. Kerja sama tim juga diartikan sebagai interaksi anggota kelompok yang menunjukkan tindakan saling bergantung dalam mencapai tujuan bersama (Meslec et al., 2020).

Pelatihan

Pelatihan diartikulasikan sebagai sebuah proses pembelajaran, dimana proses ini dapat meningkatkan pemahaman yang dimiliki serta meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya (Ahmad & Manzoor, 2017; Santos et al., 2021). Selain itu, karyawan yang mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan dapat menunjukkan kemampuan mereka pada saat bekerja (Tukunimulongo, 2016; Wang & Main, 2021). Program pelatihan dapat menjadi suatu cara untuk pengembangan organisasi atau entitas apapun yang dapat mempengaruhi kinerja bisnis (Al Mamun et al., 2019). Diller et al. (2021) menyebutkan bahwa pelatihan merupakan langkah awal dalam peningkatan kompetensi yang dapat memberikan dampak pada kinerja organisasi.

Kinerja Karyawan

Commented [A-P5]: Sitasi diperbaiki

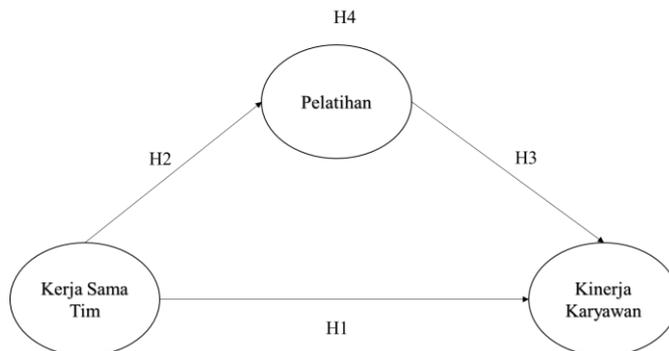
Commented [A-P6]: Lengkapi

Kinerja karyawan disetiap organisasi selalu mendapat perhatian, sehingga kinerja karyawan seharusnya harus dapat ditingkat (Karatepe, 2013). Kinerja karyawan sendiri didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Ahmad & Manzoor, 2017). Rantesalu et al. (2017) menjelaskan kinerja karyawan sebagai hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai hal yang berlaku seperti standar, target dan kriteria pekerjaan yang ditentukan. Dengan kata lain, kinerja karyawan diasumsikan dengan melihat produktivitas kerja yang

dilakukan serta sejauhmana mereka mampu bekerja dengan efektif dan efisien (Tukunimulongo, 2016). Sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan sebagai sebuah capaian individu sejauhmana mereka dapat memenuhi harapan (Mohamed et al., 2013). Namun demikian setelah kinerja karyawan dievaluasi sesuai dengan ketentuan yang ada, maka perlu diketahui bagaimana caranya mengembangkan/meningkatkannya (Al-Saffar & Obeidat, 2020).

Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditetapkan, maka kerangka konsep penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut (Gambar 1):



Gambar 1
Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 Kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 Kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap pelatihan.

H3 Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 Pelatihan berperan sebagai pemediasi pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan

pendekatan kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan selanjutnya di distribusikan melalui *google form*. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di Lv8 Resort Hotel berjumlah 116 karyawan, dan penentuan sampel penelitian menggunakan metode sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data dilakukan dengan dua tahapan, tahap pertama kuesioner disebar ke 30 responden untuk menguji validitas menggunakan dan reliabilitas instrumen. Dari uji yang dilakukan menunjukkan seluruh instrumen memiliki koefisien korelasi product moment (r) lebih besar dari 0,3 ($r > 0,3$). Uji reliabiliti menggunakan kriteria *Cronbach Alpha* dan berdasarkan uji yang dilakukan menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,6 ($CA > 0,6$) (Hair et al., 2016). Setelah seluruh instrument dinyatakan valid dan reliabel maka pengumpulan data dilanjutkan sesuai dengan target sampel yang ditentukan dan selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis pengaruh langsung menggunakan program Smart PLS 3.0, sedangkan pengujian mediasi menggunakan Sobel Test.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data dapat diketahui karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini. Karakteristik

responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 60,3% dan perempuan sebanyak 39,7%, dengan mayoritas tingkat usia yang dimiliki antara 21-30 Tahun sebanyak 63,8%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan paling banyak adalah Diploma sebanyak 56%, selanjutnya sarjana sebanyak 31%, SMA/K sebanyak 12,1% dan pascasarjana sebanyak 0,9%. Untuk masa kerja yang dimiliki paling banyak rentang 6-10 Tahun sebanyak 46,6%, rentang 11-15 Tahun sebanyak 34,5%, rentang 1-5 Tahun sebanyak 10,3% dan rentang 16-20 Tahun sebanyak 8,6%. Berdasarkan informasi yang diperoleh menjelaskan bahwa responden yang bekerja di Lv8 Resort Hotel dapat memberikan informasi terkait dengan kinerja karyawan, mengingat responden memiliki masa kerja, pendidikan, dan usia dapat merepresentatifkan kinerja karyawan.

2. Pengukuran Model

Evaluasi model dalam partial least square (PLS) bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang digunakan pada penelitian ini. Evaluasi model pada PLS dilakukan dengan dua tahap, pertama evaluasi model pengukuran dan kedua evaluasi model struktural, sebagai berikut:

1) Evaluasi model pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya serta korelasi dari variabel yang dijelaskan dalam penelitian ini. Evaluasi model struktural dilakukan melalui

convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

a. *Convergent validity*

Convergent validity merupakan kriteria yang harus terpenuhi untuk indikator reflektif agar dapat dinyatakan valid. Evaluasi ini dilakukan dengan memeriksa nilai outer loading (OL) lebih besar dari 0,5 (OL>0,5). Hasil analisis menunjukkan seluruh indikator telah memenuhi kriteria syarat *convergent validity* (Tabel 1) dan dinyatakan valid.

b. *Discriminant validity*

Pengukuran *discriminant validity* digunakan untuk memastikan validitas dari variabel yang digunakan (Hair et al., 2016). *Discriminant validity* dilakukan

melalui perbandingan nilai AVE dengan konstruk (*rule of thumb*: $\sqrt{AVE} > \text{korelasi antar konstruk}$). Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai diskriminan validiti termasuk dalam kategori memadai (Tabel 2).

c. *Composite reliability*

Selanjutnya *composite reliability* bertujuan untuk mengetahui nilai reliabilitas variabel. Variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha (CA)* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan analisis yang dilakukan, menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas (Tabel 1).

Table 1
Nilai *outer loading, cronbach's alpha dan composite reliability*

Variabel	Indikator	Outer Loading	CA	CR
Kerja Sama Tim	KST1	0,820	0,869	0,898
	KST2	0,716		
	KST3	0,763		
	KST4	0,659		
	KST5	0,643		
	KST6	0,707		
	KST7	0,721		
	KST8	0,751		
Pelatihan	PLT1	0,673	0,767	0,843
	PLT2	0,669		
	PLT3	0,739		
	PLT4	0,763		
	PLT5	0,751		
Kinerja Karyawan	KNJ1	0,734	0,860	0,891
	KNJ2	0,771		
	KNJ3	0,709		
	KNJ4	0,708		
	KNJ5	0,719		
	KNJ6	0,637		

KNJ7	0,733
KNJ8	0,670

Sumber: Olah Data, Tahun 2022

Tabel 2
AVE dan Korelasi Antar Variabel

Variabel	AVE	Kerja Sama Tim	Kinerja Karyawan	Pelatihan
Kerja Sama Tim	0,525	0,724		
Kinerja Karyawan	0,518	0,952	0,711	
Pelatihan	0,506	0,923	0,935	0,720

Sumber: Olah Data, Tahun 2022

2) Evaluasi model structural

Evaluasi model structural bertujuan untuk mengetahui variasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan memperhatikan R-Square (R^2). Adapun pendekatan yang digunakan yaitu; a) Q-Square predictive relevance (Q^2); b) pengujian hipotesis; dan c) pengujian mediasi.

a. Q-Square predictive relevance

Perhitungan *Q-Square predictive relevance* (Q^2) didasarkan pada nilai *R-square* (R^2) dari variabel endogen. Adapun nilai R^2 variabel pelatihan (0,851) dan R^2 variabel kinerja karyawan (0,928), maka Q^2 dihitung sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,851)(1 - 0,928)$$

$$Q^2 = 0,989$$

Dari perhitungan *Q-Square predictive relevance* sebesar 0,989 atau 98,9 persen hubungan antar variabel secara keseluruhan dapat dijelaskan dalam model dan dapat dikatakan model memprediksi yang sangat baik. Sedangkan 0,011 persen dipengaruhi error atau variabel yang tidak digunakan dalam model.

b. Pengujian hipotesis

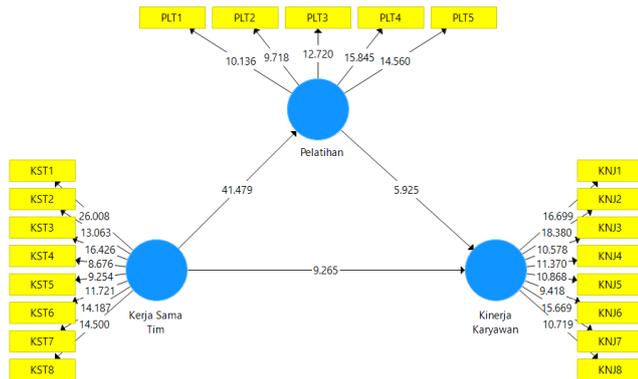
Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS)*. Adapun pengujian hipotesis yang dilakukan dengan memperhatikan nilai *path coefficient* dan *p-value* (Gambar 1 dan Tabel 3).

Berdasarkan model pengujian model yang dilakukan dapat diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,599 dan *p-value* 0,000 (H1 terdukung). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,923 dan *p-value* 0,000 (H2 terdukung). Selanjutnya, pengujian H3 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *path coefficient* sebesar 0,383 dan *p-value* 0,000 (H3 terdukung).

c. Pengujian mediasi

Pengujian mediasi dalam penelitian ini menggunakan formulasi Sobel Test (Tabel 4). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pelatihan berperan sebagai pemediasi

pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan Sobel Test sebesar 5.835 lebih besar dari 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% (H4 terdukung).



Gambar 1 Model Analisis

Sumber: Hasil analisis SEM-PLS

Tabel 3 Path Coefficient Pengaruh Langsung

Hubungan antar variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kerja Sama Tim -> Kinerja Karyawan	0,599	0,606	0,065	9,265	0,000
Kerja Sama Tim -> Pelatihan	0,923	0,922	0,022	41,479	0,000
Pelatihan-> Kinerja Karyawan	0,383	0,376	0,065	5,925	0,000

Sumber: Olah Data, Tahun 2022

Table 4 Hasil pengujian mediasi

Kerja sama tim -> Pelatihan -> Kinerja karyawan	0,923. 0,383/√(0,383 ² . 0,022 ²) + (0,923. 0,065) = 5.835	1,96	Supported
---	---	------	-----------

Source: Olah Data, Tahun 2022

3. Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi kerjasama tim semakin meningkat

kinerja karyawan di Lv8 Resort Hotel. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Fernando & Wulansari, 2020; McAlpine et al., 2021; Meslec et al., 2020; Soboleva & Karavaev, 2020; Stowers et al., 2021). Hal ini

menegaskan bahwa dasar dari seluruh aktivitas operasional hotel dapat berjalan dengan baik apabila seluruh tim dapat melakukan kerjasama tim. Sehingga membangun dan menumbuhkan kerjasama tim pada pola kerja yang diterapkan di Lv8 Resort Hotel dapat membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu meskipun hotel memiliki kuantitas kerja yang tinggi dan yang paling penting dapat membantu karyawan mencapai standar kualitas yang diterapkan.

Analisis juga menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan. Temuan ini menjelaskan bahwa tingginya kerjasama tim yang terbentuk semakin baik pelatihan. Hasil ini memberikan konfirmasi bahwa program pelatihan yang dilakukan Lv8 Resort Hotel semakin bermanfaat karena kerjasama yang sudah terbangun dalam tim. Selain itu, kerjasama tim yang dilakukan karyawan juga dapat mendukung program pelatihan yang diberikan. Hal ini dikarenakan mereka yang terbiasa bekerja dalam tim yang sama akan memberikan dukungan pada rekan tim dalam memahami materi yang berguna untuk mengembangkan kompetensi yang nantinya juga dapat memberikan dampak pada kinerja. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Santos et al., 2021; Al Mamun et al., 2019; Salamon et al., 2022).

Pengujian hipotesis selanjutnya menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tepat pelatihan yang diberikan semakin meningkat kinerja karyawan pada Lv8 Resort Hotel.

Hasil ini sejalan dengan dengan temuan sebelumnya (Ahmad & Manzoor, 2017; Kleefstra et al., 2020; Tukunimulongo, 2016). Pelatihan memang menjadi hal yang wajib diberikan oleh organisasi kepada karyawannya. Ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu dengan harapan nantinya dapat membantu karyawand dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Pelatihan yang diberikan oleh organisasi tentunya harus memperhatikan kebutuhan dari karyawan agar pelatihan yang diberikan dapat tepat guna. Dari temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan di Lv8 sudah sesuai dengan kebutuhan tugas dari karyawan, namun pelatihan harus tetap mendapat perhatian dan ditingkatkan.

Berdasarkan perhitungan menggunakan formulasi Sobel Test menunjukkan bahwa pelatihan berperan sebagai pemediasi pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan pemberian pelatihan dapat meningkatkan pengaruh yang ditunjukkan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Secara proposional pemberian pelatihan dapat meningkatkan kompetensi individu. Apabila kemampuan ini dikonversi sebagai hal yang mampu mendukung peningkatan kinerja, maka ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja individu. Lebih lanjut, kompetensi yang dimiliki juga dapat membantu kinerja karyawan dalam tim. Seluruh peningkatan kompetensi sangat dipengaruhi oleh metode pelatihan serta kebutuhan pekerja, sehingga organisasi perlu melakukan

kajian terhadap kebutuhan pelatihan karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Salamon et al., 2022; Guerci et al., 2016; Riana et al., 2020).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut;

1. Kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik kerja sama tim semakin meningkatkan kinerja karyawan di Lv8 Resort Hotel.
2. Kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik kerja sama tim semakin bermanfaat pelatihan di Lv8 Resort Hotel.
3. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin bermanfaat pelatihan semakin meningkat kinerja karyawan di Lv8 Resort Hotel.
4. Pelatihan terbukti berperan sebagai pemediasi pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan pelatihan merupakan suatu hal yang penting dilakukan pada Lv8 Resort Hotel. Melalui pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kerja sama tim dalam upaya meningkatkan kinerja individu (karyawan).

Saran

Upaya peningkatan kinerja karyawan pada Lv8 Resort Hotel, dirasa perlu meningkatkan kerja sama

tim. Kerja sama tim yang dimaksud tidak hanya dalam kegiatan operasional, juga dapat dilakukan disegala aktivitas. Hal ini dikarenakan dengan tim yang kuat dapat memberikan dampak positif pada iklim kerja. Selain kerjasama tim pelatihan juga perlu mendapat perhatian, meskipun dalam penelitian ini hasil positif. Namun, perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam memberikan pelatihan. Dibutuhkan kajian, analisis kebutuhan, masukan dari karyawan terkait dengan pelatihan yang dibutuhkan. Hal ini bertujuan agar pelatihan yang diberikan efektif dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394.
- Al Mamun, A., Muniady, R., Fazal, S. A., & Malarvizhi, C. A. (2019). Micro-enterprise development training and entrepreneurial competencies among low-income households in Malaysia. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(3), 354–366.
- Aristana, I. N., & Dewi, N. K. T. R. (2022). Kinerja di Era 4.0: Apakah Teknologi Informasi dan Knowledge Sharing itu Penting? *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, 5(2), 250–263.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., &

- Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374.
- Astuti, N. N. S., Ginaya, G., & Saguna, I. G. A. J. (2018). A Hotel Front Desk Receptionist and Catur Paramita Values : A Study of Implementing Local Wisdom in Hospitality Industry Results of the Study. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 226(Icss), 479–484.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2020). *Bali Dalam Angka*. BPS Provinsi Bali.
- Davidsson, E., & Stigmar, M. (2020). In search for shared content and design in supervision training: a syllabus analysis in Sweden. *Education and Training*, 63(4), 530–544.
- Diller, S. J., Muehlberger, C., Braumandl, I., & Jonas, E. (2021). Supporting students with coaching or training depending on their basic psychological needs. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 10(1), 84–100.
- Fernando, Y., & Wulansari, P. (2020). Perceived understanding of supply chain integration, communication and teamwork competency in the global manufacturing companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2), 191–210.
- Ghani Al-Saffar, N. A., & Obeidat, A. M. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, 10(1), 77–90.
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance – the mediating role of green HRM practices. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262–289.
- Hair, J. F., Hult, G., Tomas, M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32(1), 132–140.
- Kleefstra, A., Altan, M., & Stoffers, J. (2020). *Workplace learning and organisational performance in the hospitality industry*. 34(2), 173–186.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- McAlpine, L., Skakni, I., Sala-Bubaré, A., Weise, C., & Inouye, K. (2021). Examining cross-national research teamwork: revealing rewards and challenges. *Qualitative Research Journal*, 21(4), 361–374.
- Meslec, N., Duel, J., & Soeters, J. (2020). The role of teamwork on

- team performance in extreme military environments: an empirical study. *Team Performance Management*, 26(5–6), 325–339.
- Mohamed, R. K. M. H., Nor, D. C. S. M., Hasan, N. A., Olganathan, V., & Gunasekaran, Y. (2013). The Impact of an Organization's Culture towards Employees' Performance: A Study on the Frontline Hotel Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(8), 1–28.
- Para-González, L., Jiménez-Jiménez, D., & Martínez-Lorente, A. R. (2018). Exploring the mediating effects between transformational leadership and organizational performance. *Employee Relations*, 40(2), 412–432.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Rantesalu, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2017). *The effect of competence, motivation and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment*. 4(9), 8–14.
- Riana, I. G., Aristana, I. N., Rihayana, I. G., Wiagustini, N. L. P., & Abbas, E. W. (2020). High-Performance Work System In Moderating Entrepreneurial Leadership, Employee Creativity and Knowledge Sharing. *Polish Journal of Management Studies*, 21(1), 328–341.
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438.
- Sajid, M. (2016). The Impact of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management*, 21(1992), 16–23.
- Salamon, J., Blume, B. D., Orosz, G., & Nagy, T. (2022). The moderating effect of coworkers' training participation on the influence of peer support in the transfer process. *European Journal of Training and Development*.
- Santos, S. A., Trevisan, L. N., Veloso, E. F. R., & Treff, M. A. (2021). Gamification in training and development processes: perception on effectiveness and results. *Revista de Gestao*, 28(2), 133–146.
- Schneider, B., Yost, A. B., Kropp, A., Kind, C., & Lam, H. (2018). Workforce engagement: What it is, what drives it, and why it matters for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 462–480.
- Soboleva, E. V., & Karavaev, N. L. (2020). Characteristics of the project-based teamwork in the case of developing a smart

- application in a digital educational environment. *European Journal of Contemporary Education*, 9(2), 417–433.
- Stocker, D., Jacobshagen, N., Krings, R., Pfister, I. B., & Semmer, N. K. (2014). Appreciative leadership and employee well-being in everyday working life. *Zeitschrift Fur Personalforschung*, 28(1–2), 73–95.
- Stowers, K., Brady, L. L., MacLellan, C., Wohleber, R., & Salas, E. (2021). Improving Teamwork Competencies in Human-Machine Teams: Perspectives From Team Science. *Frontiers in Psychology*, 12(May), 1–6.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tukunimulongo, J. (2016). Effect of On-The-Job Training on Employee Performance in Kenya: Case of Mumias Sugar Company Limited. *International Journal of Recent Research in Commerce Economics and Management (IJRRCEM)*, 3(1), 7–24.
- Wang, Y., & Main, J. B. (2021). Postdoctoral research training and the attainment of faculty careers in social science and STEM fields in the United States. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 12(3), 384–402.



Letter of Acceptance No. 56/LoA-Jenius/2022

Dear:

I Nengah Aristana

Universitas
Indonesia

Mahasaraswati,

Denpasar-Bali,

It is my pleasure to inform you that, after the peer-review, your manuscript paper:

Manuscript Title	EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH IMPROVED TEAMWORK AND TRAINING AT LV8 RESORT HOTEL
Acceptance for Volume & Issue	Vol. 6. No 1, September , 2022

Has been **ACCEPTED** to be published regularly in the **JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)**, with **P ISSN 2581-2769** and **E ISSN 2598-9502**. Your article is available online same according to the month of the issue.

Thank you very much for submitting your article to **JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)**. We hope and waiting for your other paper in our journal.

Jakarta, Indonesia
May 10th, 2022



Denok Sunarsi
Managing Editor





INVOICE

No: 56/Invoice-Jenius/2022

Bill to:

I Nengah Aristana

Universitas
Indonesia

Mahasaraswati,

Denpasar-Bali,

ITEM	QUANTITY	AMOUNT
Fast Track Review & Publication (other charges)	1	1.500.000
TOTAL COST		1.500.000

PAYMENT TRANSFER TO:

Denok Sunarsi

BCA : 52401 85514

Mandiri : 126 000 651 4623

BNI : 08279 29873

DKI : 42323 011267

BJB : 0111 5806 77100

Jakarta, Indonesia

May 10th, 2022



Denok Sunarsi
Editor in Chief

