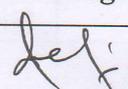
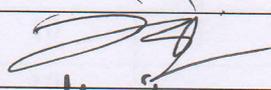
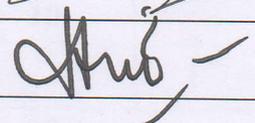


**BERITA ACARA SIDANG PENDADARAN TUGAS AKHIR  
UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA**

Pada hari ini **Jumat**, tanggal **07 March 2025**, jam **13:00 WIB** sampai Jam **14:15** WIB, telah dilaksanakan Ujian Pendadaran KTI/Skripsi/ Thesis mahasiswa berikut:

Nama Mahasiswa : SITI AISYA  
NIM : 202400219  
Prodi : MANAJEMEN  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN YANG BERSTATUS MAHASISWA DI KOTA BLITAR DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI MODERASI

Ujian Proposal KTI/Skripsi ini dihadiri oleh dewan penguji sebagai berikut:

No.	Nama Penguji	Kedudukan Penguji	Tanda Tangan
1	Defia Ifsantin Maula, S.I.P. M.B.A	Ketua Dewan Penguji	
2	Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A.	Pembimbing	
3	Dimas Wibisono, S.E., M.B.A	Penguji	

Dewan penguji menyepakati bahwa hasil ujian Pendadaran Tugas Akhir mahasiswa tersebut di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai Angka ..... **80** .....
- b. Nilai Huruf ..... **A** .....

Berdasarkan hasil tersebut maka proposal KTI/Skripsi/ Thesis tersebut di atas dinyatakan (lingkari salah satu):

1. Lulus sempurna;
2. Lulus dengan perbaikan dalam waktu **3** hari.
3. Mengulang Uji Pendadaran setelah perbaikan dalam waktu ..... hari.

catatan: .....

.....

.....

.....

4. Tidak Lulus

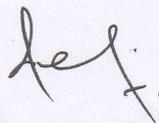
Demikian berita acara ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mahasiswa Teruji,

Ketua Dewan Penguji,



SITI AISYA



Defia Ifsantin Maula, S.I.P. M.B.A

Berita acara ini :

1. Untuk arsip Prodi 1 lembar

**PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN YANG BERSTATUS  
MAHASISWA DI KOTA BLITAR DENGAN WORK LIFE  
BALANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI**



**Universitas  
Alma Ata**  
The Globe Inspiring University

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata Untuk Memenuhi Sebagian  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh :

**Siti Aisyah**

**NIM. 202400219**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ALMA ATA**

**2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### LEMBAR PERSETUJUAN

Proposal Skripsi/Karya Tulis Ilmiah

**PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN YANG BERSTATUS  
MAHASISWA DI KOTA BLITAR DENGAN *WORK LIFE BALANCE*  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Diajukan oleh

Siti Aisya

NIM.202400219

Telah Memenuhi Syarat dan Disetujui untuk Diseminarkan di

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Alma Ata

Dosen Pembimbing Skripsi

Tanggal 12 Maret 2025

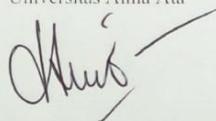


**(Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.BA.)**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ekonomi dan Bisnis

Universitas Alma Ata



**(Dimas Wibisono, S.E., M.BA.)**

## PENGESAHAN

### PENGESAHAN

NO. 019/A/SPS/FEB/UA/III/2025

**PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN YANG BERSTATUS  
MAHASISWA DI KOTA BLITAR DENGAN *WORK LIFE BALANCE*  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Siti Aisya

NIM.202400219

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi

Pada tanggal 12 maret 2025

Dan dinyatakan telah diterima oleh Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata

### SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang



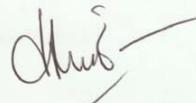
(Defia Ifsantin Maula, S.I.P., M.B.A., CEC)

Pembimbing/Penguji



(Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A.)

Penguji Utama



(Dimas Wibisono, S.E., M.B.A.)

Yogyakarta, 12 Maret 2025

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Alma Ata



(Defia Ifsantin Maula, S.I.P., M.B.A., CEC)

v

## NOTA DINAS PEMBIMBING

**Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A**

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Hal : Skripsi

Saudara Siti Aisyah

Lamp. : -

Yth. Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Alma Ata

Assalamualaikum. Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Siti Aisyah

Nim : 202400219

Prodi : Manajemen

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Blitar Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderasi

Telah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Manajemen. Harapan saya semoga saudara tersebut segera mempertanggungjawabkan skripsinya dalam Sidang Akhir Skripsi. Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih. Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 12 Maret 2025

Pembimbing



**(Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A.)**

## NOTA DINAS KONSULTAN

**Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A**

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata

### NOTA DINAS KONSULTAN

Hal : Skripsi  
Saudara Siti Aisyah  
Lamp. : -

Yth. Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Alma Ata

Assalamualaikum. Wr. Wb.

Setelah membaca, memberi petunjuk, serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku konsultan skripsi saudara :

Nama : Siti Aisyah

Nim : 202400219

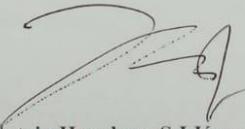
Prodi : Manajemen

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Blitar Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderasi

Dengan ini kami menyatakan bahwa skripsi tersebut telah selesai dilakukan revisi dan telah memenuhi sebagian syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Manajemen. Demikian nota dinas ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih. Wassalamualaikum Wr. Wb

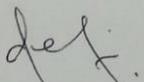
Yogyakarta, 12 Maret 2025

Konsultan



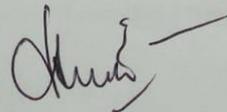
(Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A.)

Ketua Sidang



(Defia Ifsantin Maula, S.I.P., M.B.A., CEC)

Penguji Utama



(Dimas Wibisono, S.E., M.B.A)

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM

Nomor : 027/A/SKT/FEB/AAA/IV/2025

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Blitar Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variable Moderasi “ dan ditulis oleh “ Siti Aisya”(NIM 202400219) adalah hasil karya peneliti sendiri, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka sesuai dengan kriteria penulis ilmiah yang baku.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi saya ini merupakan hasil penjiplakan (Plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia

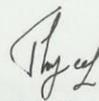
Yogyakarta, 16 April 2025

Yang Membuat Pernyataan

Pembimbing



(Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A.)



Siti Aisya

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Aisyah

NIM : 202400219

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Institusi : Universitas Alma Ata

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya serupa yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini adalah asli karya saya sendiri dan bukan meniru dari hasil skripsi karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 12 Maret 2025

Yang Menyatakan,



Siti Aisyah

NIM.202400219

## HALAMAN PENGESAHAN

### LEMBAR PENGESAHAN

Naskah Publikasi

**PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN YANG BERSTATUS  
MAHASISWA DI KOTA BLITAR DENGAN *WORK LIFE BALANCE*  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

disusun oleh:

Siti Aisyah

NIM.202400219

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji skripsi

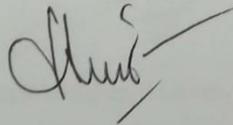
Untuk mendapatkan gelas Sajana Manajemen

Pada tanggal 12 Maret 2025

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Universitas

Alma Ata



(Dimas Wibisono, S.E., M.B.A.)

Pembimbing



(Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A )

## HALAMAN MOTTO

“Tetaplah berjalan, nanti Allah selesaikan”

“Tetaplah berjuang, nanti Allah bagi peluang”

“Tetaplah berdoa, nanti Allah kabulkan”

“Tetaplah berusaha, nanti Allah yang mudahkan”

Kita hanya harus yakin, Allah akan berikan sesuatu di waktu yang tepat

Berdoalah sebanyak mungkin.

meski tampaknya mustahil bagimu

namun tak ada yang mustahil bagi Allah.

*“Allah membuat yang tidak mungkin menjadi mungkin”*

*~Qs. Maryam 30:39~*

Jika saja kamu tahu apa yang Allah siapkan untukmu

Di balik semua ini. Air matamu akan jatuh bukan karena sedih

tapi karena cinta dan syukur yang mendalam.

Cobaan yang kamu hadapi bukan tanpa makna,

itu cara Allah membentukmu, menguatkanmu, dan mempersiapkanmu

untuk sesuatu yang jauh lebih indah dari yang bisa kamu bayangkan

Jangan bandingkan jalanmu dengan orang lain

karena setiap langkahmu punya tujuan yang khusus

Jika terasa berat, itu karena Allah tahu kamu mampu menanggungnya.

*Percayalah rencana-Nya selalu tepat. Dia tidak pernah salah.*

Satu kalimat pengingat:

***“Apapun rintangannya, pulanglah sebagai Sarjana”***

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

1. Almamaterku tercinta, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Alma Ata.
2. Kedua orang tua penulis yang selalu memberi dukungan dalam keadaan apapun.
3. Untuk penulis sendiri, Siti Aisyah. Terima kasih sudah bertahan dan tidak menyerah.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis masih diberikan kesehatan, kesempatan dan kemauan serta tekad dan jerih payah penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul *“Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Yang Berstatus Mahasiswa Di Kota Blitar Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderasi”*.

Tak lupa sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman kebodohan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Hamam Hadi, MS., Sc.D., Sp.GK selaku Rektor Universitas Alma Ata
2. Ibu Defia Ifsantin Maula, S.I.P., M.B.A., CEC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata.
3. Bapak Dimas Wibisono, S.E., M.B.A selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata.
4. Bapak Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan serta masukan dalam penyusunan proposal skripsi ini.

5. Kedua orang tua penulis. Bapak Bunawi dan Ibu Endang yang selalu memberikan semangat, dan dorongan baik secara moril maupun materiil untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas doa yang tidak pernah putus, dukungan dan dorongan yang tiada henti, dan perjuangan juga pengorbanan untuk penulis agar dapat meraih gelar
6. Teman – teman angkatan 2020 yang memberikan banyak kenangan selama penulis menjalankan studi di Universitas Alma Ata.
7. Bangtan Sonyeondan yang telah menjadi penghibur selama penulis menyelesaikan skripsi ini dan menjadi penyemangat di kala rasa lelah melanda.
8. Rahmadhani Bintang Naufal. Laki-laki yang sudah kebersamaian penulis selama mengerjakan skripsi ini, selalu mengingatkan dan memberi semangat kepada penulis untuk tidak pernah menyerah.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan membantu siapapun yang membacanya. Penulis juga tidak menutup diri apabila terdapat kritik dan saran yang membangun bagi peneliti agar dapat berkembang lebih baik lagi.

**Yogyakarta, 12 Maret 2025**

**Siti Aisyah**

**202400219**

## DAFTAR ISI

### Table of Contents

NOTA DINAS PEMBIMBING.....	i
NOTA DINAS KONSULTAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	12
2. Pelatihan.....	13
3. Fasilitas .....	14
4. Prestasi kerja.....	15
5. <i>Work Life Balance</i> .....	17
B. Penelitian yang Relevan.....	18

C. Kerangka Teori.....	23
D. Hipotesis .....	23
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN .....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
C. Subjek penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Waktu dan Tempat .....	30
F. Variabel Penelitian .....	30
G. Definisi Operasional Variabel .....	31
H. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	35
I. Analisis Data dan Pengolahan Data.....	36
1. <i>Measurement Model (Outer Model)</i> .....	37
2. <i>Structural Model (Inner Model)</i> .....	38
BAB IV .....	43
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Objek dan Subjek Penelitian .....	43
B. Hasil Penelitian .....	44
C. Pembahasan.....	70
BAB V.....	77
PENUTUP .....	77
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran.....	79
BAB VI .....	81
NASKAH PUBLIKASI .....	81
A. Abstrak.....	81
B. Pendahuluan .....	82
C. Metode Penelitian.....	89
D. Hasil dan Pembahasan .....	91
E. Kesimpulan .....	98
DAFTAR PUSTAKA .....	100

LAMPIRAN – LAMPIRAN..... 104

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 penelitian yang relevan penelitian yang relevan.....	18
Tabel 3. 1 definisi operasional variabel .....	31
Tabel 3. 2 skala likert.....	36
Tabel 4. 1 jenis kelamin .....	44
Tabel 4. 2 usia responden.....	45
Tabel 4. 3 pekerjaan.....	46
Tabel 4. 4 asal kampus .....	48
Tabel 4. 5 outer loading .....	52
Tabel 4. 6 validitas konvergen.....	54
Tabel 4. 7 fornell-larcker.....	55
Tabel 4. 8 Heterotrait-monotrait ratio (HTMT).....	57
Tabel 4. 9 cross loading .....	58
Tabel 4. 10 Variance Inflating Factor (VIF) .....	59
Tabel 4. 11 uji T .....	61
Tabel 4. 12 F-Square.....	66
Tabel 4. 13 R-square .....	67
Tabel 4. 14 Construct Cross-Validated Redundancy .....	68
Tabel 4. 15 Construct Cross-Validated Communality .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 output SmartPLS 4 .....	50
Gambar 4. 2 simple slope analysis WLB x PEL.....	63
Gambar 4. 3 simple slope analysis WLB x FAS.....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan bergantung pada kemampuan SDM nya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Di zaman globalisasi dan juga persaingan yang kompetitif, perusahaan di tuntut untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dilani Jayawarna, et.al (2007) mengemukakan bahwa, melalui pendidikan dan pelatihan dapat di lakukannya pengembangan SDM, baik di peroleh secara formal, ataupun non formal. Pendidikan adalah sarana bagi seseorang untuk memperoleh ilmu pengetahuan, keterampilan, dan nilai – nilai yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu. Beberapa manfaat dapat di rasakan oleh seseorang yang memiliki Pendidikan tinggi, salah satunya adalah peningkatan kesempatan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Yos Merizal, 2008) yang menyatakan bahwa seseorang dengan tamatan Pendidikan tinggi mempunyai kemampuan dan kesempatan untuk bekerja yang sama tingginya. Banyak orang yang menuntut tingkat pendidikan yang tinggi karena, tingkat pendidikan seseorang berdampak besar pada kualitas diri seseorang.

Pelatihan merupakan bagian dari system pendidikan yang terkait dengan proses belajar, di mana orang – orang mencapai kemampuan tertentu

untuk membantu mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan keterampilan di luar pendidikan formal. Anwar Prabu Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa pelatihan ialah suatu pendekatan pendidikan yang berlangsung jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non manajerial mendapatkan pengetahuan teknis untuk tujuan khusus. Menurut Dessler (2013) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Menurut Marihot (2007), pelatihan di definisikan sebagai upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Simanjuntak (2010), menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan bagian dari investasi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan kerja, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pelatihan seseorang bisa mendapatkan kepercayaan diri yang terlihat dari hasil kinerja. Ketika karyawan telah memperoleh pelatihan yang cukup, maka intensitas pengawasan juga berkurang karena kesalahan yang dapat di minimalisir. Pelatihan selalu menguntungkan karyawan, baik karyawan baru ataupun yang lama. Pada karyawan baru, pelatihan dapat membantu untuk memperoleh pengetahuan dan wawasan mengenai cara kerja perusahaan. Menurut Karen, Tewal, dan Walangitan (2021), pelatihan

merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik baru ataupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat strategi atau lingkungan kerja.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan diperlukan fasilitas yang mendukung aktivitas sehari – hari karyawan. Fasilitas yang di gunakan bermacam – macam bentuk, jenis maupun manfaat nya, di sesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Fasilitas berasal dari Bahasa Belanda “*faciliteit*” yang memiliki arti prasarana untuk mempermudah melakukan sesuatu. Menurut Bary (2012) fasilitas kerja adalah semua infrastruktur yang di berikan oleh perusahaan untuk mendukung operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh manajemen. Menurut Moenir (2015) fasilitas kerja mencakup berbagai jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai instrumen utama atau tambahan untuk menunjang jalannya pekerjaan dan juga berfungsi social dalam rangka kepentingan orang - orang yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Dari penjelasan tersebut dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan sarana prasarana yang di gunakan untuk mempermudah melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja dapat berupa teknologi, tunjangan yang dibutuhkan untuk memudahkan pekerjaan seperti adanya tunjangan baik transportasi atau makan, fleksibilitas jadwal kerja dan pengembangan karir.

Jangka waktu kegunaan dari fasilitas kerja relative panjang dan memberikan manfaat untuk jangka waktu yang lama. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan untuk setiap karyawannya. Fasilitas yang lengkap dan memadai dapat mendukung kinerja karyawan dengan lebih baik dan optimal. Sukaesih et al, (2019), yang menyatakan bahwa fasilitas perusahaan yang baik akan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Pemberian pelatihan yang efektif dan fasilitas yang memadai merupakan aspek penting dalam pengembangan SDM. Melalui pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sementara melalui fasilitas yang memadai mampu menunjang kinerja karyawan. Kombinasi antara keduanya dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan. Namun, bagi karyawan dengan peran ganda sebagai mahasiswa hal tersebut belum tentu. Menjalani studi sambil bekerja bukanlah hal yang mudah. Hal ini tentunya terdapat keterbatasan. Mahasiswa seringkali merasa terbebani dalam proses perkuliahan seperti banyaknya tugas. Hal tersebut tentunya akan menimbulkan tekanan bagi mahasiswa yang memilih kuliah sambil bekerja. Karyawan dengan status sebagai mahasiswa seringkali kali menghadapi tantangan dalam *time manajemen* antara studi dan pekerjaan. hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Oleh karena itu *work life balance* menjadi factor yang perlu diperhatikan. *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan antara keduanya di

perlu agar dapat berjalan berdampingan tanpa meninggalkan salah satunya. Pekerjaan yang biasanya banyak di minati oleh mahasiswa antara lain seperti guru private, *waiters*, kasir, *crew outlet* dan barista.

Lubis et al, (2015) menyatakan bahwa bekerja sambil kuliah memiliki konsekuensi yang akan di hadapi seperti kemampuan melaksanakan tugas kuliah dan tugas kantor, membagi waktu, energi serta perhatian untuk tugas kuliah dan kantor juga kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berbeda. Kuliah sambil bekerja mengharuskan mahasiswa untuk mampu mengerjakan tanggung jawabnya sebaik mungkin, mulai dari pengaturan manajemen waktu antara jam kuliah dan jam bekerja hingga tanggung jawab lain seperti tugas kuliah maupun tugas kerja (Dudija, 2011).

*Work Life Balance* ialah upaya yang mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Menurut Moedy (2013), *Work Life Balance* adalah layanan yang memungkinkan karyawan dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk mengelola pekerjaan dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, studi, dan tidak hanya focus terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini *work life balance* yang di maksudkan adalah keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan individu sebagai mahasiswa.

Mahasiswa adalah masa dewasa awal yang mana merupakan fase transisi dimana setiap individu akan mulai memiliki rasa tanggung

jawab. Pada fase ini individu cenderung ingin memenuhi kebutuhan finansial mereka tanpa membebani orang lain. Dalam pelaksanaannya dapat dilihat bahwa ada mahasiswa yang melakukan pembelajaran secara full time dan ada juga mahasiswa yang melakukan pembelajarannya sambil bekerja karena adanya beberapa faktor yang menjadi penyebabnya seperti faktor ekonomi atau adanya keinginan untuk mencari pengalaman kerja dan membangun relasi (Ario et al., 2019).

Menurut data yang diperoleh dari Kemendikbud Ristek pada tahun 2024, jumlah mahasiswa di Indonesia sebanyak 10,98 juta mahasiswa. Sedangkan berdasarkan data dari PDDIKTI tahun 2024, jumlah data mahasiswa di kota Blitar pada tahun 2024 mencapai lebih dari 12 ribu mahasiswa. Tidak dapat dipungkiri setiap tahunnya jumlah mahasiswa akan terus bertambah. Tanggung jawab mahasiswa adalah mengembangkan pola pikir yang kondusif saat belajar. Utomo Dananjaya seorang pengamat pendidikan menyatakan bahwa kuliah sambil kerja adalah salah satu upaya untuk memasuki dunia kerja, sebab dapat membantu mematangkan pola pikir dalam menghadapi dunia kerja, dapat membangun jiwa kemandirian, serta merealisasikan teori yang diperoleh di kampus (Jajang, 2008).

Kota Blitar adalah tempat di semayamkannya Ir. Soekarno, Presiden Pertama RI. Idiologi yang di kagumi baik oleh masyarakat Indonesia maupun masyarakat dunia. Kota Blitar salah satu tempat bersejarah bagi

Bangsa Indonesia, di mana terjadi Pemberontakan PETA yang dilakukan oleh Sudanco Supriyadi setelah di cetuskannya proklamasi dan di serukan kemerdekaan Indonesia yang di ikuti dengan pengibaran Bendera Merah Putih. Kota Blitar bukan kota yang kecil, namun juga tidak besar. Di lihat dari tempat dan letak geografisnya, seluruh wilayah kota Blitar adalah wilayah perkotaan, yang berupa perdagangan, pemukiman, pekarangan, layanan publik, kebun campuran, dan sawah pertanian. Sebagai penggerak ekonomi, Kota Blitar mengandalkan potensi di luar sumber daya alam, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya buatan. Karena kota Blitar tidak memiliki sumber daya alam yang berarti. Kota Blitar memiliki Indeks Pembangunan Manusia yang sangat tinggi. Kota Blitar memiliki IPM sebesar 81,44%. Persentase itu lebih tinggi dari tahun 2023 sebesar 80,78% dan juga melampaui IPM Jawa Timur tahun 2024 sebesar 75,35%. Klasifikasi IPM  $>80$  di kategorikan sangat tinggi,  $70 < IPM < 80$  di kategorikan tinggi, dan  $IPM < 60$  di kategorikan rendah. Indeks Pembangunan Manusia adalah ukuran untuk mengukur tingkat pembangunan manusia di suatu wilayah. IPM merupakan indicator yang mengukur kualitas hidup dengan memperhitungkan umur panjang dan kesehatan, pengetahuan, dan kehidupan yang layak. Pada tahun 2024, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tertinggi di tempati oleh Jakarta dengan IPM sebesar 83,08 %, dan IPM terendah di tempati oleh Papua dengan IPM sebesar 53,43%.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Yang Berstatus Mahasiswa di Kota Blitar Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderasi*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Perlunya pendidikan yang tinggi untuk sarana peningkatan kesempatan kerja. Pendidikan yang tinggi adalah jembatan awal untuk menuju dunia kerja dan dapat membuka peluang kerja yang lebih lebar. Semakin tinggi tamatan pendidikan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kesempatan untuk bekerja yang di dapatkan.
2. Keterbatasan ekonomi atau mencari pengalaman menjadi factor mahasiswa kuliah sambil bekerja. Banyak mahasiswa rela bekerja sambil kuliah untuk membantu mengurangi beban orang tua karena keterbatasan ekonomi. Keterbatasan ekonomi ini mengharuskan mereka untuk bekerja demi berlangsungnya kehidupan dan juga menyelesaikan studi di perguruan tinggi. Tak hanya itu, mahasiswa bekerja sambil kuliah juga di dorong adanya kemauan untuk mencari pengalaman atau bekal selepas keluar dari perguruan tinggi. Dengan bekal pengalaman bekerja saat kuliah menjadi kan mereka mudah untuk beradaptasi dan mengenal lebih jauh dunia kerja yang sesungguhnya

3. Sulitnya menjaga keseimbangan antara kuliah dengan bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen untuk melakukan keduanya harus pandai – pandai dalam mengelola waktu. Kuliah dan bekerja adalah dua hal yang berbeda dengan tanggung jawab yang berbeda pula. Menjaga keseimbangan keduanya menjadi hal yang penting untuk bisa berjalan beriringan tanpa meninggalkan salah satunya. Felix et al, (2019) menyatakan bahwa beberapa mahasiswa yang melakukan perkuliahan sambil bekerja menghadapi berbagai tantangan seperti kesulitan dalam mengelola waktu, menyelesaikan tugas kuliah dan kerja di saat yang bersamaan, dan berkonsentrasi pada saat kuliah dan bekerja.
4. Pemberian pelatihan dan fasilitas sebagai sarana untuk pengembangan potensi karyawan. Pelatihan dan fasilitas mampu menunjang potensi karyawan baik karyawan baru atau karyawan lama. Pelatihan di butuhkan untuk mengasah kemampuan karyawan sedangkan fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan selama bekerja.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa?
2. Apakah fasilitas berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa?

3. Apakah *Work Life Balance* memoderasi pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa?
4. Apakah *Work Life Balance* memoderasi pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa dengan *Work Life Balance* sebagai variabel moderasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa dengan *Work Life Balance* sebagai variabel moderasi.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca.
2. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.

### Manfaat Praktis

1. Penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai referensi atau acuan untuk peneliti lain.
2. Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti.
3. Penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan pemberian pelatihan dan fasilitas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas yang perlu di dalam sebuah organisasi. Secara konseptual, MSDM menunjuk pada pengertian perencanaan, implementasi rencana dan perhatian yang lebih besar terhadap aspek manajerial serta pendayagunaan orang – orang sebagai sumber daya organisasi secara lebih baik. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karya Henry Simamora mengatakan bahwa organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mengkombinasikan sumber dayanya secara efektif dan efisien guna menerapkan strategi – strateginya.

Menurut Marwansyah (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pendayagunaan di dalam organisasi, yang di lakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, rekrutmen dan seleksi, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja, dan hubungan industry. Sedangkan menurut Hasibuan (2003), MSDM adalah ilmu yang mengatur hubungan tenaga kerja beserta peranannya agar

lebih efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 2. Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2013), pelatihan adalah proses mengubah tingkah laku karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi, yang dilakukan secara sistematis. Brays, (2000). menyatakan bahwa pelatihan adalah *a learning process that involves the aquisition of skill, concept, rules, or attitude to enchance employee performance*. Menurut pendapat tersebut, dapat di simpulkan bahwa pelatihan merupakan tempat dimana karyawan memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk memperoleh keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan kerja di harapkan dapat meningkatkan keterampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Zuana et al, 2014).

Menurut Amstrong & Taylor, (2020) pelatihan kerja adalah serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan untuk memperoleh pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang berguna untuk menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan. Pelatihan kerja menurut Gary Dessler (2013), pelatihan mengacu pada metode yang di gunakan untuk memberikan karyawan baru atau lama, pelatihan yang mereka butuhkan untuk melakukan

pekerjaan. Beberapa indikator yang di gunakan untuk mengukur pelatihan kerja, antara lain :

- a. Jenis pelatihan.
- b. Tujuan pelatihan.
- c. Materi.
- d. Metode yang digunakan.
- e. Kualifikasi peserta.
- f. Kualifikasi pelatihan.
- g. Waktu.

### 3. Fasilitas

Fasilitas kerja adalah semua sarana prasarana yang di gunakan oleh karyawan untuk memudahkan dan membantu pelaksanaan berbagai jenis pekerjaan. Munawirsyah, (2017), Fasilitas kerja penting bagi setiap karyawan dan perusahaan untuk menunjang jalannya pekerjaan. Menurut Assauri (2013), fasilitas kerja bagi karyawan perlu di perhatikan atau di pertimbangkan untuk memungkinkan para karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan efisiensi kerja yang tinggi.

Purwanto, R. P. Rahayu dan A. R Fachrizi (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sesuatu benda ataupun peralatan yang bisa di pergunakan guna memperlancar, memudahkan, dan membantu pengoperasian ataupun operasional kegiatan, hal tersebut bisa berupa prasarana dan sarana perusahaan.

Fasilitas kerja yaitu suatu sarana dari perusahaan yang di peruntukkan guna menopang pelaksanaan operasional perusahaan guna mencapai target serta tujuan dari perusahaan yang sudah direncanakan oleh petinggi perusahaan (I. T. Bin Dede, N. Nurhasanah, and E. M Bayuni 2017).

Sabri dan Susanti (2021) menyatakan, fasilitas kerja merupakan sarana atau alat untuk memudahkan kegiatan perusahaan dan untuk kesejahteraan karyawan. Indikator fasilitas kerja menurut Sabri dan Susanti (2021), antara lain :

- a. Sesuai dengan kebutuhan.
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
- c. Mudah dalam penggunaan.
- d. Mempercepat proses kerja.
- e. Penempatan di tata dengan benar.

#### 4. Prestasi kerja

Menurut Bauer et al (2020), prestasi kerja adalah hasil kinerja yang telah di ukur menggunakan kriteria yang telah di tentukan sesuai tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan hasil evaluasi dari kinerja karyawan di masa sekarang atau di masa lalu dengan standar kinerja yang telah di tetapkan perusahaan (Dessler, 2020). Menurut Urardjan (2019), prestasi kerja merupakan hasil usaha yang di capai individu yang di ukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan keandalan

kerja. Menurut Mangkunegara (2017), prestasi kerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang di capai seseorang dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

Prestasi kerja adalah catatan hasil yang di peroleh dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Umumnya orang yang berkinerja tinggi di sebut sebagai orang yang produktif, sedangkan orang yang berkinerja tidak sesuai standar disebut orang yang tidak efisien atau berkinerja rendah (Sutrisno, 2014). Siagian dalam Sondang (2008) berpendapat bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang antara lain:

- a. Sifat yang agresif.
- b. Kreatifitas yang tinggi.
- c. Kepercayaan diri sendiri.
- d. Kemampuan mengendalikan diri.
- e. Kualitas pekerjaan.

Prestasi kerja berkaitan dengan hasil yang di capai seseorang menurut ukuran berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Sutrisno (2014) mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kinerja yang di capai oleh seseorang berdasarkan perilaku kerjanya dalam melaksanakan tanggung jawab kerja. Untuk mengukur prestasi kerja karyawan dapat di tentukan melalui indikator berikut :

- a. Hasil kerja.
- b. Pengetahuan pekerjaan.

- c. Inisiatif.
- d. Kecekatan mental.
- e. Sikap.
- f. Disiplin waktu dan absensi.

#### 5. *Work Life Balance*

*Work life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan “karir dan ambisi” pada satu sisi dan kehidupan pribadi “kebahagiaan, waktu luang, keluarga, pengembangan spriritual” di sisi lain, Singh dan Khanna (2011). Kebanyakan orang yang terjun di dunia kerja kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Hafid (2017) menyatakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu untuk tetap berkomitmen pada keluarga mereka dan juga memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya.

Indicator *work life balance* menurut McDonald et al, (2005) adalah sebagai berikut :

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu).

Keseimbangan waktu merujuk pada jumlah waktu yang di berikan oleh individu baik bagi pekerjaan maupun hal di luar pekerjaan.

- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan).

Keseimbangan keterlibatan merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen individu dalam pekerjaannya.

c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Keseimbangan kepuasan di tunjukkan pada jumlah atau tingkat kepuasan terhadap pekerjaan maupun hal – hal di luar pekerjaannya.

## B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat melakukan pengkajian dan mereferensi teori dari penelitian yang telah di lakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis dapat menjadikannya sebagai bahan kajian untuk menulis penelitian penulis.

Tabel 2. 1 penelitian yang relevan

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel dan Alat analisis	Hasil
1.	Tasya Dian Ikaputri, Isni Andriana, Wita Farla, Parama Santati, (2024)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bpjs	Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja. Alat analisis: SPSS	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki

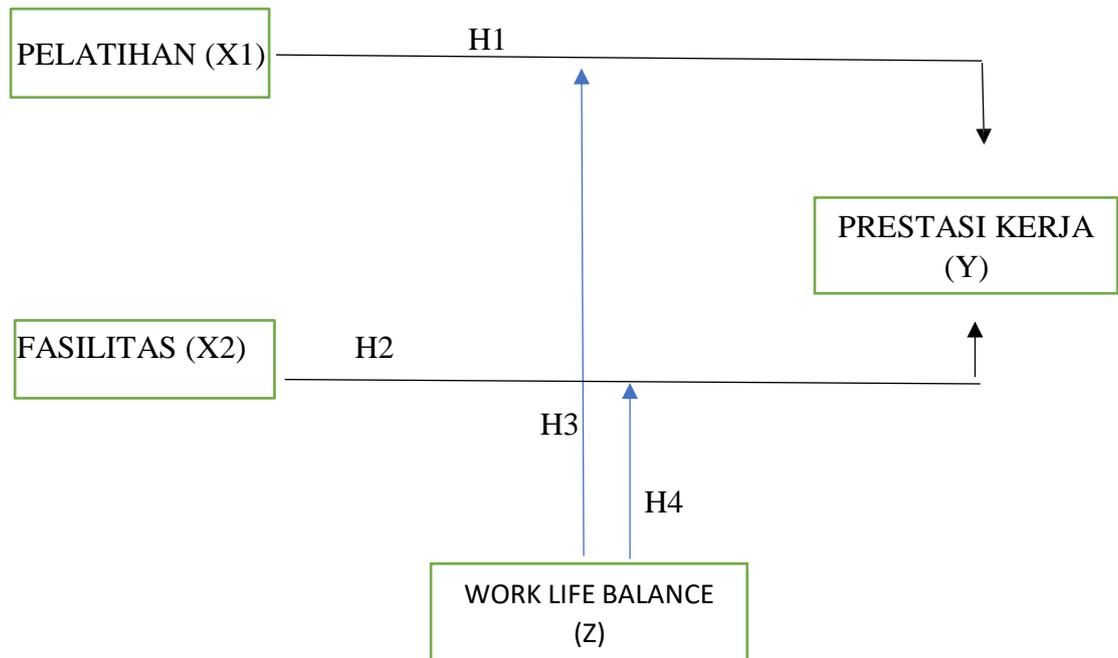
		Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi.		pengaruh positif terhadap prestasi karyawan di Bpjs ketenagakerjaan cabang Jambi.
2.	Gabriel Wilvido Montol, Olivi S. Netwan, Mac D. Walangitan, (2022)	Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Tendean Manado.	Pelatihan kerja, kepuasan kerja, kompetensi dan prestasi kerja.	Berdasarkan hasil penelitian ini, di katakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan Selfira Rizqi Nursyahputri, H. Romat Saragih (2020). Pelatihan yang di lakukan oleh PT ini di lakukan setiap tahunnya untuk karyawan baru

				maupun lama dengan materi yang diberikan di sesuaikan dengan masa kerja dan divisi.
3.	Reza Nurul Ichsan (2020)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan	Pelatihan, prestasi kerja. Alat Analisis : SPSS 23	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi cabang Padang Bulan Medan
4.	Azhari, Widyaseno Trusyuwono, Rahmawati, Ahmad Zen, Siti Aminah Naution, (2021)	Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas	Pengawasan, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan prestasi kerja. Alat analisis : SPSS	Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap

		Pangan dan Pertanian Kota TanjungBalai		prestasi kerja karyawan.
5.	Free Antonius Simanjuntak, Edy Edy (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Masa Mitra Pratama Medan	fasilitas kerja, penempatan kerja prestasi kerja Alat analisis : SPSS	Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Masa Mitra Pratama Medan.
6.	Muhammad Caesar Akbar,Stifhany Margaretha (2024)	Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi : Manajemen Waktu Sebagai Kunci	<i>Work life balance,</i> Manajemen waktu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan prioritas, pengelolaan efisiensi waktu, dan kemampuan mengatasi gangguan merupakan factor kunci dalam

				<p>manajemen waktu. Manajemen waktu yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kesejahteraan secara keseluruhan, memungkinkan individu untuk mencapai tujuan jangka Panjang dengan lebih efektif.</p>
--	--	--	--	---

### C. Kerangka Teori



### D. Hipotesis

- 1) Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan M. Rizky Pippo (2020), Fatwan Syawal (2017) dan Aris Baharudin, et al (2013) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal itu di dukung dengan penelitian Soetedjo, Mei Indrawati dan Hidayat (2019) menyatakan bahwa pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan di jadikan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang di miliki karyawan, dengan cara menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan serta memperbaiki sikap. Kemampuan karyawan

dapat di latih terus dan di kembangkan sehingga lebih berdaya guna serta prestasinya semakin optimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Maka dapat di simpulkan bahwa dengan adanya pelatihan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis :

**H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja**

2) Pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja.

Raja Saul Marto Hendri (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Adanya pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja, tidak lain adalah dampak yang baik dengan pemanfaatan kantor kerja yang ideal dan juga akan menjiwai pelaksanaan pekerjaan di tempat kerja, (Harpis, 2020).

Jufrizen and Hadi (2021) di dukung oleh Purnawijaya (2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara fasilitas kerja dengan prestasi karyawan. Hal ini karena dengan fasilitas kerja yang di dapat oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan karyawan dan peningkatan prestasi kerja karyawan serta memberikan dampak yang baik kepada perusahaan.

Maka dapat di simpulkan bahwa fasilitas dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis:

**H2: Fasilitas berpengaruh positif terhadap prestasi kerja**

- 3) Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dengan *Work Life Balance* sebagai moderasi.

Berk & Gundogmus (2018) mendefinisikan *work life balance* sebagai dukungan organisasi pada aspek kehidupan pribadi karyawan seperti, pekerjaan yang fleksibel, perawatan dependen, dan cuti keluarga/pribadi. Sedangkan menurut Wambui, Cherotic, Emily, & Dave (2017) menyatakan bahwa *work life balance* bertujuan untuk membimbing karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan di tempat kerja dan kehidupan pribadi. Seorang karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan lebih mampu untuk mengelola waktu. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan berbagai cara dilakukan salah satunya adalah pemberian pelatihan. Pemberian pelatihan kerja bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan diri. Karyawan dengan *work life balance* yang baik akan lebih mampu menerapkan dan memanfaatkan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya jika karyawan memiliki

*work life balance* yang buruk, pelatihan yang di berikan akan sia-sia karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga mereka mungkin tidak dapat menggunakan pelatihan tersebut dengan optimal.

Maka dari itu penulis mengajukan hipotesis :

**H3: *Work Life Balance* memoderasi pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja**

- 4) Pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja dengan *Work Life Balance* sebagai moderasi.

Weerakkod & Mendis (2017), berpendapat bahwa *Work life balance* adalah usaha yang di lakukan perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja dari karyawan agar dapat melaksanakan tanggung jawab di rumah dengan tanggung jawab pekerjaan di perusahaan agar bisa berjalan seimbang. *Work life balance* dapat berjalan dengan baik dengan adanya factor pendukung seperti sarana prasarana yang di berikan oleh perusahaan. *Work life balance* dapat memengaruhi fasilitas kerja, sejauh mana karyawan dapat mengakses dan memanfaatkan fasilitas yang di berikan oleh perusahaan. Karyawan dengan *work life balance* yang baik akan menggunakan fasilitas yang di berikan semaksimal mungkin, yang akan menunjang kinerja mereka dan mampu meningkatkan prestasi kerja. Begitupula sebaliknya, jika *work life balance* karyawan buruk,

karyawan mungkin tidak dapat memanfaatkan fasilitas tersebut secara optimal. Sebaik dan secanggih apapun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan apabila karyawan tidak memanfaatkannya dengan baik dan optimal, maka hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja. *Work life balance* dapat meningkatkan pemanfaatan fasilitas dalam bekerja.

Maka dari itu, penulis mengajukan hipotesis :

**H4 : *Work Life Balance* memoderasi pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian.**

Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian

Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.

#### **B. Desain Penelitian.**

Desain penelitian adalah rancangan penelitian yang akan di lakukan untuk mengumpulkan, mengukur, dan analisis data dari hasil pernyataan penelitian (Sakaran & Bougie, 2019). Penelitian ini menggunakan penelitian kausal yang bertujuan untuk membuktikan hubungan mempengaruhi dan di pengaruhi dari variabel penelitian.

### **C. Subjek penelitian.**

Subjek penelitian adalah responden dalam penelitian. Pada penelitian ini respondennya adalah karyawan yang masih berstatus sebagai mahasiswa di kota Blitar.

### **D. Populasi dan Sampel.**

- Populasi.

Menurut Sugiyono (2009) Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2011) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa di Kota Blitar yang kuliah sambil bekerja.

- Sampel.

Menurut Umar (2007), sampel merupakan bagian kecil yang didapat dari suatu populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan subjek penelitian yang dianggap mampu mewakili sebuah penelitian (Arikunto, 2011).

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang diambil ditentukan menggunakan acuan berdasarkan Hair et al (1998) yang menyatakan bahwa jumlah sampel diambil minimal 5 – 10 kali jumlah indikator yang dipergunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan item pertanyaan dalam kuesioner.

Karena jumlah indicator yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 15 butir, maka perhitungan sampel adalah  $15 \times 10 = 150$ . Sehingga, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150.

#### **E. Waktu dan Tempat.**

Waktu penelitian ini di lakukan pada bulan Agustus 2024 dengan cara penyebaran kuesioner online dan bertempat di kawasan Kota Blitar.

#### **F. Variabel Penelitian.**

Variabel merupakan suatu atribut, sifat, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang di tetapkan dalam penelitian, untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Berdasarkan perumusan hipotesis yang di ajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

##### **a. Variabel Bebas (independen variabel).**

Sugiyono, (2009) mengatakan variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi ataupun menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah pelatihan (X1) dan fasilitas (X2).

##### **b. Variabel Terikat.**

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent) (Sugiyono, 2009). Pada penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah prestasi kerja (Y).

c. Variabel Moderasi..

Menurut Sugiono (2017), Variabel moderasi adalah variable yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variable independent dengan dependen. Variabel ini disebut juga variable independen kedua. Pada penelitian ini yang merupakan variable moderasi adalah work life balance (Z).

### G. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1 definisi operasional variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Penjelasan indikator	Reference
1	Pelatihan	Pelatihan merujuk pada metode yang di gunakan untuk memberikan karyawan baru atau lama, yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis pelatihan</li> <li>2. Tujuan pelatihan</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Metode yang digunakan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis pelatihan apa yang cocok untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan</li> <li>2. Tujuan dari pelatihan yang diharapkan karyawan mampu menguasai materi dan keterampilan.</li> </ol>	Garry Dessler (2013)

				<p>3. Materi pelatihan menjadi factor penentu keberhasilan pelatihan.</p> <p>4. Metode yang di gunakan untuk pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian saat pelatihan berlangsung.</p>	
2	Fasilitas	Fasilitas kerja adalah sarana atau alat untuk mempermudah kegiatan perusahaan dan untuk kesejahteraan karyawan	<p>1. Sesuai dengan kebutuhan.</p> <p>2. Mampu mengoptimalkan</p> <p>3. Mudah dalam penggunaan.</p> <p>4. Mempercepat proses kerja.</p>	<p>1. Fasilitas yang di berikan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan</p> <p>2. Fasilitas yang di berikan mampu menunjang kinerja karyawan</p>	Sabri dan Susanti (2021)

				<p>3. Fasilitas yang di berikan mudah di gunakan dan di pahami.</p> <p>4. Adanya fasilitas kerja dapat mempercepat kinerja karyawan</p>	
3	Prestasi Kerja	<p>Prestasi kerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan tugas kerja.</p>	<p>1. Hasil kerja</p> <p>2. Pengetahuan pekerjaan</p> <p>3. Inisiatif</p> <p>4. Sikap</p>	<p>1. Output dari karyawan selama bekerja</p> <p>2. Pengetahuan yang di miliki oleh karyawan dalam bekerja sehingga karyawan mampu mencapai tujuan organisasi</p> <p>3. Bentuk kesadaran karyawan untuk</p>	<p>Sutrisno (2014)</p>

				<p>melakukan sesuatu guna mencapai tujuan.</p> <p>4. Tindakan yang di lakukan karyawan selama bekerja</p>	
4	<i>Work Life Balance</i>	<p><i>Work life balance</i> adalah perasaan puas akan keterlibatan di dalam pekerjaan, dimana peran tersebut seimbang dengan peran diluar pekerjaannya</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keseimbangan waktu</li> <li>2. Keseimbangan keterlibatan.</li> <li>3. Keseimbangan kepuasan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan untuk menyeimbangkan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk kuliah.</li> <li>2. Seberapa jauh komitmen dalam bekerja dan komitmen dalam perkuliahan.</li> <li>3. Seberapa puas karyawan terhadap</li> </ol>	McDonald dan Bradley (2005)

				pekerjaan nya dan perkuliahan	
--	--	--	--	----------------------------------	--

## H. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Literature adalah bahan bacaan atau acuan yang di gunakan untuk memperoleh informasi tertentu. Literature dapat berupa buku, jurnal, laporan penelitian dan lainnya. Literature berguna untuk mendapatkan landasan teori, mengidentifikasi penelitian terdahulu, dan memperkuat argument penelitian.
- b. Penyebaran kuesioner online dengan skala likert.

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan dan atau pernyataan yang di berikan penelitian untuk di jawab dan di kumpulkan sebagai data. Menurut Sugiono (2009), kuesioner bisa berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dan bisa di berikan kepada responden secara langsung. Sugiyono (2009), menyatakan skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner dengan metode skala liket. Penggunaan skala likert dapat di ukur dan di jabarkan menjadi indikator kemudian indikator variabel tersebut di jadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item berupa pernyataan

atau pertanyaan. Sugiyono (2009) menyatakan instrument penelitian yang menggunakan skala likert dapat di buat dalam bentuk checklist.

Berikut ini kategori - kategori dari skala likert :

Tabel 3. 2 skala likert

<i>Sangat Tidak Setuju (STS)</i>	1
<i>Tidak Setuju (TS)</i>	2
<i>Netral (N)</i>	3
<i>Setuju (S)</i>	4
<i>Sangat Setuju (SS)</i>	5

Pemilihan skala likert dengan 5 poin bertujuan untuk memudahkan responden dalam memilih jawaban. Menurut Hair (2007), penggunaan skala likert lebih dari 5 dapat membuat responden kesulitan membedakan poin skala dan mengolah informasi dari pernyataan/pertanyaan untuk di berikan persetujuan. Skala likert 5 poin memberikan opsi netral untuk responden yang tidak memiliki kecenderungan setuju atau tidak setuju. Opsi netral juga memudahkan responden yang kesulitan mengolah pernyataan yang di berikan dalam instrument penelitian.

## I. Analisis Data dan Pengolahan Data

Analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat pengolahan data yakni PLSSEM. Permodelan *Structural Equation Modelling* (SEM) memiliki beberapa sebutan seperti analisis struktur kovarian (*covariance structure analysis*), analisis variabel laten (*latent variable analysis*), analisis factor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*), dan analisis *linier structural relations* (Lisrel) (Hair,

1998). Berdasarkan hal tersebut, SEM dapat di deskripsikan sebagai suatu analisis yang mengkombinasikan pendekatan analisis factor (*factor analysis*), model structural (*structural model*) dan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Santoso, (2014) SEM adalah teknik analisis *multivariate* yang merupakan kombinasi antara analisis factor dan analisis regresi (korelasi) yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indicator dengan konstruk ataupun hubungan antar konstruk.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu :

#### 1. *Measurement Model (Outer Model).*

Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement model*, yang merupakan uji *validitas* dan *realibilitas* konstruk dari masing – masing indicator. Uji *outer model* bertujuan untuk memspesifikasikan hubungan antara variable laten dengan indicator. Tahap analisis pada outer model di lakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari data yang di peroleh dengan menggunakan program SmartPLS 4.0. Pengujian validitas (*convergent validity*) yaitu dengan mengkorelasikan skor item dengan konstruk untuk menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai dari *loading factor* dapat di katakan tinggi jika korelasi indicator lebih dari 0,70 dengan konstruk yang di ukur. Namun, untuk penelitian ini, peneliti menggunakan *loading factor* 0,60. Hal

ini sejalan dengan pendapat (Ghozali, 2008) yang menyatakan bahwa *loading factor* 0,50 – 0,60 di anggap cukup.

Pengujian *reliabilitas* menjelaskan sejauh mana hasil pengukuran dapat di percaya serta memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten. Untuk mengukur tingkat *reliabilitas* variable penelitian, maka di gunakan *koefisien alfa* atau *crombachs alpha*. Item pengukuran di katakan *reliabel* jika memiliki nilai *koefisien alfa* lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 1996).

## 2. *Structural Model (Inner Model)*.

Tahap kedua adalah uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variable antara konstruk – konstruk yang di ukur. *Inner model* di sebut juga dengan *model structural*. *Model structural* adalah model yang menghubungkan antar variable laten. *Inner model* menggambarkan kausal antar variable laten yang telah di bangun berdasarkan substansi teori. Pada uji *inner model* menggunakan bantuan prosedur *Bootstrapping* dan *Blindfolding* yang ada pada SMART PLS. Dalam *inner model*, ada beberapa uji yang di lakukan yaitu :

### a) *Variance Inflation Factor (VIF)*.

VIF adalah alat ukur yang di gunakan untuk mengetahui ada tidak nya masalah *multikolineritas* antara

variabel. *Multikolinieritas* terjadi ketika dua atau lebih variabel yang saling berkorelasi dan dapat menyebabkan masalah pada variabel. Nilai VIF harus kurang dari 5, apabila lebih dari itu maka terdapat masalah multikolinieritas dan konsekuensinya adalah dapat dilakukan dropping pada variable yang memiliki korelasi yang kuat.

b) R square ( $R^2$ ).

R square adalah alat yang berguna untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi menjelaskan varians dalam data. Nilai R square adalah *koefisien determinasi* pada *konstruk endogen*. Menurut Chin (1988), nilai  $R^2$  sebesar 0,67 di kategorikan sebagai substansial, nilai  $R^2$  sebesar 0,33 di kategorikan sebagai moderate, nilai  $R^2$  sebesar 0,19 di kategorikan sebagai lemah.

c) Uji Hipotesis.

Uji hipotesis dalam Smart PLS adalah langkah yang penting dalam analisis data yang menggunakan model persamaan structural. Dalam pengujian hipotesis membutuhkan nilai *path coefficients*. *Path coefficients* adalah nilai yang menunjukkan hubungan langsung anatar dua variable dalam model. Ini dapat menunjukkan seberapa besar *variable dependen* berubah ketika *variable independent* berubah satu unit, dengan asumsi variable

lain tetap konstan. Arah hubungan pada *path coefficients* ada positif dan negatif.

Jika *path coefficients* **positif**, hal ini menunjukkan adanya peningkatan dalam *variable independent* akan menyebabkan peningkatan dalam *variable dependen*.

Jika *path coefficients* **negatif**, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam *variable independent* akan menyebabkan penurunan dalam *variable dependen*.

Setelah mendapatkan nilai *path coefficients* di lakukannya *bootstrapping*. *Boostrapping* adalah teknik statistik yang digunakan untuk memperkirakan distribusi sampel dari suatu statistik dengan cara mengambil ulang dari data yang ada.

Setelah *bootstrapping* adalah interpretasi hasil dengan melihat nilai t-statistik dan *p-value* untuk setiap jalurnya. t-statistik adalah nilai yang dihitung dalam uji t yang menunjukkan seberapa besar *koefisien regresi* di bandingkan variabilitas data. T-statistik digunakan untuk menentukan apakah *koefisien regresi* signifikan secara statistik. Semakin besar nilai t-statistik maka kemungkinan bahwa koefisien tersebut berbeda dari nol semakin besar. Nilai t-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa ada

hubungan yang signifikan antara *variable independent* dan *dependen*.

Sedangkan *p-value* adalah probabilitas untuk mendapatkan hasil yang sama atau lebih dari yang di amati. *P-value* di gunakan untuk menunjukkan signifikansi statistic dari hasil yang di peroleh.  $P-value < 0,05$  menunjukkan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistic, dan  $p-value > 0,05$  menunjukkan bahwa hasil tersebut tidak signifikan secara statistic.

d) F square (F<sup>2</sup>).

F square di lakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *variabel independent* terhadap *variabel dependen*. Ukuran ini memberikan informasi mengenai kekuatan hubungan antara variabel dan seberapa varians dalam *variable dependent* yang dapat di jelaskan dalam variabel independen. Menurut Hair et al, (2021) nilai F<sup>2</sup> uji pengaruh langsung adalah sebagai berikut :

1. Nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,02 di kategorikan sebagai pengaruh lemah variable laten (variable laten eksogenous) pada tatanan structural.
2. Nilai F<sup>2</sup> sebesar 0,15 di kategorikan sebagai pengaruh cukup variable laten (variable laten eksogenous) pada tatanan structural.

3. Nilai  $F^2$  sebesar 0,35 di kategorikan sebagai pengaruh kuat variable laten (variable laten eksogenous) pada tatanan structural.

Sedangkan  $F^2$  uji moderasi menurut Kenny (2018) adalah sebagai berikut :

1. Nilai  $F^2$  sebesar 0.005 di kategorikan rendah.
2. Nilai  $F^2$  sebesar 0.010 di kategorikan moderat
3. Nilai  $F^2$  sebesar 0.025 di kategorikan tinggi

- e) Relevansi prediksi ( $Q^2$  dan  $q^2$ ).

Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bukti bahwa nilai – nilai yang di observasi sudah di rekonstruksi dengan baik, dengan demikian model mempunyai relevansi prediktif. Sedang nilai  $Q^2 < 0$  tidak menunjukkan adanya relevansi prediktif.

Nilai  $q^2$  di gunakan untuk melihat pengaruh relative model structural terhadap pengukuran observasi untuk variable tergantung laten (variable laten endogenous).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Objek dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di salah satu kota di Jawa Timur, yaitu Kota Blitar. Secara geografis Kota Blitar terletak di ujung selatan Jawa Timur dengan ketinggian 156 m dari permukaan air laut pada koordinat  $112^{\circ} 14 - 112^{\circ} 28$  Bujur Timur dan  $8^{\circ} 2 - 8^{\circ}10$  Lintang Selatan, memiliki suhu udara cukup sejuk rata – rata  $24^{\circ}$  C karena Kota Blitar terletak di kaki Gunung Kelud dan dengan jarak 160 KM arah Tenggara dari Ibukota Provinsi Surabaya.

Kota Blitar adalah tempat di semayamkannya Ir. Soekarno, Presiden Pertama RI. Ideologi besar dunia yang di kagumi baik oleh masyarakat Indonesia maupun masyarakat dunia. Kota Blitar juga merupakan salah satu tempat bersejarah bagi Bangsa Indonesia, di mana terjadi Pemberontakan PETA yang di pimpin oleh Sudanco Supriyadi setelah di cetuskannya proklamasi dan di serukan kemerdekaan Indonesia yang di ikuti dengan pengibaran Bendera Merah Putih. Kota Blitar bukan kota yang kecil, namun juga tidak besar. Di lihat dari tempat dan letak geografisnya, seluruh wilayah kota Blitar adalah wilayah perkotaan, yang berupa perdagangan, pemukiman, pekarangan, layanan publik, kebun campuran, dan sawah pertanian. Sebagai penggerak ekonomi, Kota Blitar

mengandalkan potensi di luar sumber daya alam, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya buatan. Karena kota Blitar tidak memiliki sumber daya alam yang berarti. Subjek penelitian adalah karyawan dengan status sebagai mahasiswa di Kota Blitar. Dengan jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 150 sampel.

## B. Hasil Penelitian

Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari responden dan informasi tambahan mengenai hasil penelitian.

### 1) Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 1 jenis kelamin

Jenis kelamin Responden		
P	L	Jumlah
87	63	150

Sumber : Hasil olahdata

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah total responden adalah 150 responden dengan jenis kelamin responden

dalam penelitian ini di dominasi oleh perempuan dengan jumlah 87 orang sedangkan laki – laki berjumlah 63 orang.

## 2) Usia Responden

Pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan data usia responden menjadi tiga kategori, yaitu usia 18 – 22 tahun, 23 – 27 tahun, dan usia lebih dari 27 tahun. Adapun data usia responden sebagai berikut:

Tabel 4. 2 usia responden

Usia Responden		
Usia	Jumlah	Total
18 -22	75	150
23 - 27	64	
>27	11	

Sumber : Hasil olahdata

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui mengenai usia responden dalam penelitian ini. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 150 responden. Dengan rentang usia 18 – 22 tahun sebanyak 75 responden, responden dengan usia 23 – 27 tahun sebanyak 64 responden dan usia dengan usia di atas 27 tahun sebanyak 11 responden. Dari keterangan di atas menunjukkan

bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 18 – 22 tahun.

### 3) Jenis Pekerjaan Responden

Data mengenai jenis pekerjaan responden pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 3 pekerjaan

Jenis Pekerjaan	
Pekerjaan	Jumlah
Swasta/Wiraswasta	11
Pegawai BUMN	3
PNS	5
GuruHonorat/ Bimbel	11
Kasir	16
AdminToko/Olshop	15
SPG/SPB	12
Karyawan “Toko/Outlet/dll”	45
Waiters	17

Barista	11
Karyawan Bank	3
Helper Gudang	1
<b>Jumlah Total</b>	150

Sumber : Hasil olahdata

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui berbagai jenis pekerjaan dari responden. Jumlah total responden adalah 150 responden, dengan pekerjaan sebagai karyawan swasta atau wiraswasta sebanyak 11 responden, pegawai BUMN sebanyak 3 responden, PNS sebanyak 5 responden, Guru honorer/Bimbel sebanyak 11 responden, Kasir sebanyak 16 responden, Admin Toko/Olshop sebanyak 15 responden, SPG/SPB sebanyak 12 responden, Karyawan Toko/Outlet/dll sebanyak 45 responden, Barista sebanyak 13 responden, Karyawan Bank 3 responden, dan Helper Gudang 1 responden. Dari keterangan di atas menunjukkan sebagian besar pekerjaan responden adalah Karyawan Toko/Outlet.

#### 4) Asal Kampus Responden

Berikut adalah data mengenai asal kampus responden :

Tabel 4. 4 asal kampus

Asal Kampus	
Nama kampus	Jumlah
Universitas Islam Blitar	65
Universitas Nahdatul Ulama Blitar	34
Universitas Negeri Malang Cabang 3	8
STIEKEN	6
Universitas Terbuka	6
STKIP PGRI Blitar	7
AKN Putra Sang Fajar Blitar	7
Stikes Patria Husada Blitar	2
Akademi Manajemen Perpajakan Indonesia	7
Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang Cabang Blitar	6
Akademik Kebidanan Dharma Husada Blitar	2

<b>Jumlah Total</b>	150
---------------------	-----

Sumber : Hasil olahdata

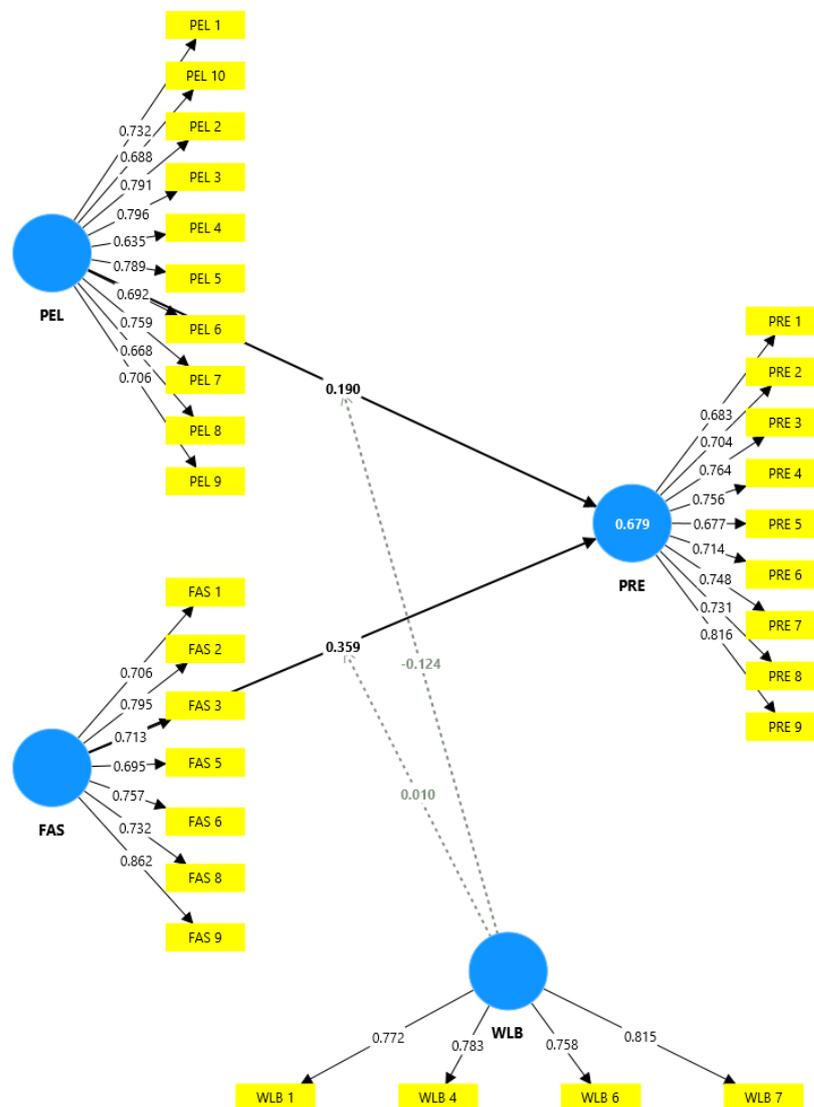
Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui asal kampus responden dalam penelitian ini dengan jumlah total 150 responden. Responden yang menempuh pendidikan di Universitas Islam Balitar sebanyak 65 responden, Universitas Nahdatul Ulama Blitar sebanyak 34 responden, Universitas Negeri Malang Cabang 3 sebanyak 8 responden, STIEKEN sebanyak responden 6, Universitas Terbuka sebanyak 6, STKIP PGRI Blitar sebanyak 7 responden, AKN Putra Sang Fajar Blitar sebanyak 7 responden, Stikes Patria Husada Blitar sebanyak 2 responden, Akademi Manajemen Perpajakan Indonesia sebanyak 7 responden, Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang Cabang Blitar sebanyak 6 responden, dan Akademi Kebidanan Dharma Husada Blitar sebanyak 2 responden. Dari keterangan di atas dapat di simpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini menempuh Pendidikan di Universitas Islam Balitar yaitu sebanyak 65 responden.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengujian terhadap data yang sudah terkumpul dengan menggunakan bantuan alat yaitu SmartPLS 4. Pada SmartPLS terdapat dua pengujian yaitu

### 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

*Outer model* adalah model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Pada *outer model* tahap analisis diukur menggunakan pengujian *validitas* dan *reliabilitas*. Di bawah ini adalah gambar *output* dari analisis yang dilakukan menggunakan SmartPLS 4.

Gambar 4. 1 output SmartPLS 4



Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

a. *Outer Loading*.

*Outer loading* merupakan suatu nilai yang menerangkan hubungan korelasi antara indikator dengan variabel latennya. Semakin tinggi *outer loading*, semakin erat hubungan antara indikator dengan variabel laten. Model pengukuran dalam penelitian ini terdiri atas model pengukuran reflektif. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi diatas 0,70. Sesuai dengan pendapat Hair (2014) yang menyatakan bahwa *outer loading* adalah hasil regresi tunggal dari setiap *variabel indikator* pada konstruk yang sesuai, yang juga merupakan hal paling penting dalam pengukuran reflektif.

Hair (2014) juga menyatakan bahwa *outer loading* yang tinggi pada suatu konstruk memiliki banyak kesamaan. Karakteristik ini juga bisa disebut sebagai keandalan indikator, minimalnya *outer loading* harus signifikan secara statistic karena *outer loading* yang signifikan masih bisa lemah. Aturan praktis yang umum adalah *outer loading* terstandar 0,70 atau lebih tinggi. Namun beberapa penelitian juga mengamati *outer loading* dengan nilai yang rendah, di bandingkan menghapus atau menghilangkan *outer loading* dibawah 0,70 lebih baik memeriksa efek penghapusan pada *reliabilitas komposit*, serta validitas konstruk. *Outer loading* dengan nilai 0,40 – 0,70 masih perlu di

pertimbangkan. Sesuai dengan pendapat (Hair, 2014) yang menyatakan bahwa penghapusan *outer loading* di bawah 0,70 dapat dilakukan jika dapat meningkatkan nilai *reliabilitas komposit*.

Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan nilai *outer loading* 0,60. Hal ini sesuai dengan pendapat Chin (1998) yang menyatakan bahwa dalam penelitian yang melibatkan konstruk yang kompleks atau baru, nilai *outer loading* dibawah 0,70 tetapi diatas 0,60 dapat di anggap cukup baik, terutama apabila indikator tersebut memberikan informasi berharga tentang konstruk yang di ukur.

Tabel 4. 5 outer loading

	<b>Outer loadings</b>
<b>FAS 1 &lt;- FAS</b>	0.706
<b>FAS 2 &lt;- FAS</b>	0.795
<b>FAS 3 &lt;- FAS</b>	0.713
<b>FAS 5 &lt;- FAS</b>	0.695
<b>FAS 6 &lt;- FAS</b>	0.757
<b>FAS 8 &lt;- FAS</b>	0.732
<b>FAS 9 &lt;- FAS</b>	0.862
<b>PEL 1 &lt;- PEL</b>	0.732
<b>PEL 10 &lt;- PEL</b>	0.688
<b>PEL 2 &lt;- PEL</b>	0.791
<b>PEL 3 &lt;- PEL</b>	0.796
<b>PEL 4 &lt;- PEL</b>	0.635
<b>PEL 5 &lt;- PEL</b>	0.789
<b>PEL 6 &lt;- PEL</b>	0.692
<b>PEL 7 &lt;- PEL</b>	0.759
<b>PEL 8 &lt;- PEL</b>	0.668
<b>PEL 9 &lt;- PEL</b>	0.706
<b>PRE 1 &lt;- PRE</b>	0.683
<b>PRE 2 &lt;- PRE</b>	0.704
<b>PRE 3 &lt;- PRE</b>	0.764
<b>PRE 4 &lt;- PRE</b>	0.756
<b>PRE 5 &lt;- PRE</b>	0.677

<b>PRE 6 &lt;- PRE</b>	0.714
<b>PRE 7 &lt;- PRE</b>	0.748
<b>PRE 8 &lt;- PRE</b>	0.731
<b>PRE 9 &lt;- PRE</b>	0.816
<b>WLB 1 &lt;- WLB</b>	0.772
<b>WLB 4 &lt;- WLB</b>	0.783
<b>WLB 6 &lt;- WLB</b>	0.758
<b>WLB 7 &lt;- WLB</b>	0.815
<b>WLB x PEL -&gt; WLB x PEL</b>	1.000
<b>WLB x FAS -&gt; WLB x FAS</b>	1.000

Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

b. *Construck Reliability and Validity.*

*Construck Reliability* adalah indikator penting dalam kualitas alat ukur. *Reliability* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator yang di gunakan untuk mengukur konstruk tersebut saling berkorelasi dengan baik, yang artinya alat ukur tersebut dapat di andalkan untk mendapatkan hasil yang konsisten. Untuk mengetahui nilai dari konstruk reliability dapat di lihat dari *Crombach Alfa* dan *Composite Reliability*. Dimana nilai *Crombach Alfa* dan *Composite Reliability* yang baik adalah di atas 0,70.

*Construck Validity* adalah konsep penting yang mengacu pada sejauh mana alat ukur (kuesioner) mengukur konstruk yang di maksud untuk di ukur. Konstruk dalam konteks ini adalah konsep teoritis yang tidak dapat di ukur secara langsung. *Construck Validity* memastikan alat ukur yang di gunakan relevan dan akurat dalam menggambarkan konstruk tersebut.

*Construk Validity* dibagi atas dua jenis yaitu :

- *Validitas konvergen.*

*Validitas konvergen* mengacu pada sejauh mana indikator dari konstruk yang sama berkorelasi satu sama lain. Alat ukur yang memiliki validitas konvergen yang baik menunjukkan bahwa indikator yang mengukur konstruk akan memiliki korelasi yang tinggi. Dalam mengukur *validitas konvergen* dapat dilihat dari *outer loading* dan juga *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang baik adalah di atas 0,50 yang menunjukkan bahwa konstrul menjelaskan lebih dari 50% varian dari indikatornya (Wong K.K., 201), ( Sarstedt, 2017). Berikut adalah tabel *construck reliability and validity* yang menunjukkan nilai dari *Crombach Alpha*, *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE) :

Tabel 4. 6 validitas konvergen

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite reliability (rho_a)</b>	<b>Composite reliability (rho_c)</b>	<b>Average variance extracted (AVE)</b>
<b>FAS</b>	0.872	0.876	0.901	0.568
<b>PEL</b>	0.901	0.909	0.918	0.530
<b>PRE</b>	0.892	0.895	0.913	0.538
<b>WLB</b>	0.790	0.795	0.863	0.612

Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

Pada tabel di atas menunjukkan tingkat reliabilitas masing – masing variabel yang dapat di terima dengan *koefisien alpha* dan *composite reliability* yang baik adalah di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki konsistensi internal yang baik. Dan nilai AVE diatas 0,50.

- *Validitas Diskriminan.*

*Validitas Diskriminan* adalah alat yang di gunakan untuk mengukur sejauh mana konstruk yang berbeda tidak berkorelasi satu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tidak hanya mengukur konstruk yang sama, tetapi juga konstruk yang berbeda. *Validitas diskriminan* dapat di ukur dengan menggunakan *Fornell-Larcker Criterion*, di mana nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Berikut adalah tabel dari *Fornell – Larcker Criterion* :

Tabel 4. 7 fornell-larcker

	<b>FAS</b>	<b>PEL</b>	<b>PRE</b>	<b>WLB</b>
<b>FAS</b>	0.754			
<b>PEL</b>	0.601	0.728		
<b>PRE</b>	0.681	0.640	0.734	
<b>WLB</b>	0.502	0.538	0.698	0.782

Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai AVE dari Fasilitas (FAS) adalah 0,568 dan nilai akar AVE nya adalah 0,754. Nilai 0,754 tersebut lebih besar daripada korelasinya dari nilai konstruk lainnya yaitu PEL (0,601), PRE (0,681), dan WLB (0,502)

Nilai AVE (PEL) adalah 0,530 dan nilai akar AVE nya adalah 0,728. Nilai 0,728 tersebut lebih besar daripada korelasinya dari nilai konstruk lainnya yaitu PRE (0,640), dan WLB (0,538).

Nilai AVE (PRE) adalah 0,538 dan nilai akar AVE nya adalah 0,734. Nilai 0,734 tersebut lebih besar daripada korelasinya dari konstruk lain yaitu WLB (0,698).

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa nilai akar AVE > dari konstruk lainnya. Hal tersebut menyatakan semua konstruk valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan Fornell-Larcker.

○ *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT).

*Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) adalah metode yang menggunakan *multitrait – multimethod matrix* sebagai dasar pengukuran. Menurut (Henseler, 2015) Nilai HTMT harus kurang dari 0,90 untuk memastikan

validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif.

Dibawah ini adalah tabel HTMT :

Tabel 4. 8 Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

	<b>Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)</b>
<b>PEL &lt;-&gt; FAS</b>	0.667
<b>PRE &lt;-&gt; FAS</b>	0.769
<b>PRE &lt;-&gt; PEL</b>	0.696
<b>WLB &lt;-&gt; FAS</b>	0.588
<b>WLB &lt;-&gt; PEL</b>	0.621
<b>WLB &lt;-&gt; PRE</b>	0.816

Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

Pada tabel diatas menunjukkan semua nilai HTMT dibawah 0,90. Hal tersebut menyatakan bahwa semua konstruk valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

o *Cross Loading.*

*Cross Loading* adalah metode lain selain *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)* untuk mengetahui validitas diskriminan. Nilai loading masing – masing item terhadap konstruk harus lebih besar dari nilai *cross loading* nya. Nilai *cross loading* yang baik adalah di atas 0,70 namun di bawah 0,70 di anggap cukup sedangkan nilai *loading* di bawah 0,40 di anggap menunjukkan indikator tersebut tidak cukup kuat. Berikut adalah tabel *Cross Loading* :

Tabel 4. 9 cross loading

	FAS	PEL	PRE	WLB	WLB x PEL	WLB x FAS
FAS 1	0.706	0.491	0.539	0.416	-0.261	-0.197
FAS 2	0.795	0.416	0.491	0.345	-0.089	-0.184
FAS 3	0.713	0.444	0.537	0.480	-0.263	-0.280
FAS 5	0.695	0.429	0.413	0.278	-0.116	-0.146
FAS 6	0.757	0.437	0.543	0.402	-0.107	-0.191
FAS 8	0.732	0.420	0.477	0.235	-0.080	-0.125
FAS 9	0.862	0.521	0.561	0.449	-0.076	-0.120
PEL 1	0.434	0.732	0.445	0.333	-0.204	-0.218
PEL 10	0.453	0.688	0.415	0.341	0.008	-0.053
PEL 2	0.437	0.791	0.501	0.421	-0.296	-0.213
PEL 3	0.398	0.796	0.516	0.474	-0.330	-0.296
PEL 4	0.261	0.635	0.278	0.253	-0.065	0.023
PEL 5	0.534	0.789	0.576	0.451	-0.272	-0.212
PEL 6	0.437	0.692	0.345	0.267	-0.002	0.011
PEL 7	0.510	0.759	0.489	0.453	-0.103	-0.093
PEL 8	0.294	0.668	0.465	0.359	-0.358	-0.258
PEL 9	0.549	0.706	0.512	0.461	-0.241	-0.175
PRE 1	0.495	0.403	0.683	0.431	-0.290	-0.284
PRE 2	0.529	0.451	0.704	0.429	-0.240	-0.227
PRE 3	0.513	0.505	0.764	0.508	-0.154	-0.120
PRE 4	0.490	0.480	0.756	0.533	-0.361	-0.312
PRE 5	0.471	0.426	0.677	0.490	-0.207	-0.161
PRE 6	0.478	0.445	0.714	0.570	-0.355	-0.347
PRE 7	0.489	0.498	0.748	0.447	-0.386	-0.361
PRE 8	0.491	0.475	0.731	0.560	-0.381	-0.270
PRE 9	0.539	0.533	0.816	0.614	-0.363	-0.331
WLB 1	0.444	0.411	0.631	0.772	-0.281	-0.314
WLB 4	0.373	0.401	0.544	0.783	-0.255	-0.281
WLB 6	0.278	0.370	0.467	0.758	-0.336	-0.263
WLB 7	0.454	0.499	0.514	0.815	-0.351	-0.277
WLB x PEL	-0.191	-0.277	-0.416	-0.388	1.000	0.726
WLB x FAS	-0.237	-0.224	-0.367	-0.365	0.726	1.000

Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

Dari tabel *cross loading* di atas dapat di jelaskan bahwa semua nilai *loading* indikator lebih besar daripada nilai *cross*

*loadingnya*. Sebagai contoh konstruk FAS, dimana semua nilai *loading* indikatornya lebih besar daripada semua nilai *cross loading* nya ke semua konstruk lainnya.

Contoh indikator FAS 1, di mana nilai *loadingnya* adalah 0,706 yang mana lebih besar dari *cross loading* nya ke konstruk lainnya yaitu PEL (0,491), PRE (0,539), dan WLB (0,416). Jadi, karena semua nilai *loading* nya lebih besar daripada nilai *cross loading* nya ke semua konstruk lainnya maka, metode ini telah memenuhi syarat dari validitas diskriminan.

#### 1. Evaluasi Struktural Model.

##### a. VIF

Sebelum di lakukannya pengujian hipotesis model struktural maka perlu di lihat ada tidaknya multikolinearitas antara variabel yaitu dengan melihat inner VIF. *Multikolinearitas* adalah masalah dimana terdapat interkorelasi atau saling korelasi kuat antar indikator. Nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) > 5. Jadi apabila terdapat nilai VIF > 5 maka, terdapat masalah *multikolinearitas*. Konsekuensinya adalah dengan melakukan *dropping* atau mengeluarkan salah satu indikator yang saling berkorelasi kuat.

Berikut adalah tabel inner VIF :

Tabel 4. 10 Variance Inflating Factor (VIF)

	VIF
FAS -> PRE	1.717

<b>PEL -&gt; PRE</b>	1.806
<b>WLB -&gt; PRE</b>	1.675
<b>WLB x PEL -&gt; PRE</b>	2.248
<b>WLB x FAS -&gt; PRE</b>	2.192

Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

Hasil pada tabel di atas menunjukkan nilai inner VIF kurang dari 5, maka tingkat *multikolinearitas* antara variabel rendah dan tidak mengalami masalah.

b. Pengujian Hipotesis.

Uji hipotesis di lakukan dengan teknik *bootstrapping*. Data yang di gunakan untuk *bootstrapping* adalah data yang sudah di lakukan tahapan *Measurement*. Uji hipotesis termasuk ke dalam *Structural Model* dan menunjukkan hubungan yang telah di hipotesiskan dengan praktik simulasi. Uji *bootstrapping* ini juga bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dan signifikansi hubungan setiap variabel latennya. Uji hipotesis di lakukan dengan melakukan perbandingan *t-statistic* atau t-hitung yang sudah ditentukan. t-hitung yang di hasilkan dalam uji *bootstrapping* harus lebih besar dari t-tabel *one tail* yaitu 1.65 untuk standar eror sebanyak 5% atau *p value* di bawah 0.05 (Hair et al. 2017).

Tabel 4. 11 uji T

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
<b>FAS -&gt; PRE</b>	0.359	0.351	0.115	3.127	0.002
<b>PEL -&gt; PRE</b>	0.190	0.224	0.118	1.605	0.109
<b>WLB -&gt; PRE</b>	0.355	0.342	0.081	4.390	0.000
<b>WLB x PEL -&gt; PRE</b>	-0.124	-0.084	0.110	1.126	0.260
<b>WLB x FAS -&gt; PRE</b>	0.010	-0.034	0.121	0.083	0.934

Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

Berdasarkan hasil tabel pengujian hipotesis diatas dapat diketahui bahwa :

1. Di duga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa *original sample* bernilai positif sebesar 0,190 dan nilai *t-statistik* 1.605 lebih kecil dari t-tabel 1.65 serta nilai *p-value* 0.109 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, maka hipotesis ini **ditolak**.

2. Di duga fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa *original sample* bernilai positif sebesar 0.359 dan nilai *t-statistik* 3.127 lebih

besar dari t-tabel 1.65 serta nilai *p-value* 0.002 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, maka hipotesis ini **diterima**.

3. Di duga work life balance memoderasi pengaruh positif pelatihan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa *original sample* bernilai negative sebesar -0.124 dan nilai *t-statistik* 1.126 lebih kecil dari t-tabel 1.65 serta nilai *p-value* 0.260 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, maka hipotesis ini **ditolak**.

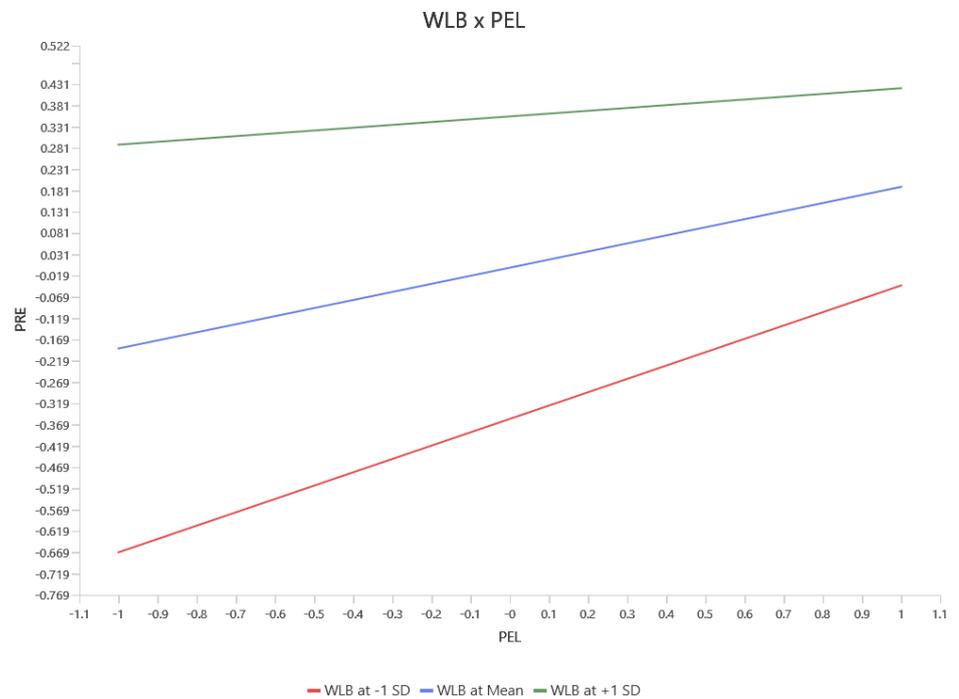
4. Di duga work life balance memoderasi pengaruh positif fasilitas terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa *original sample* bernilai positif sebesar 0.010 dan nilai *t-statistik* 0.083 lebih kecil dari t-tabel 1.65 serta nilai *p-value* 0.934 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, maka hipotesis ini **ditolak**.

c. *Simple Slope Analysis*

*Simple Slope Analysis* adalah diagram kemiringan sederhana yang di gunakan untuk menampilkan hasil analisis moderator di SmartPLS.

Gambar 4. 2 simple slope analysis WLB x PEL



Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

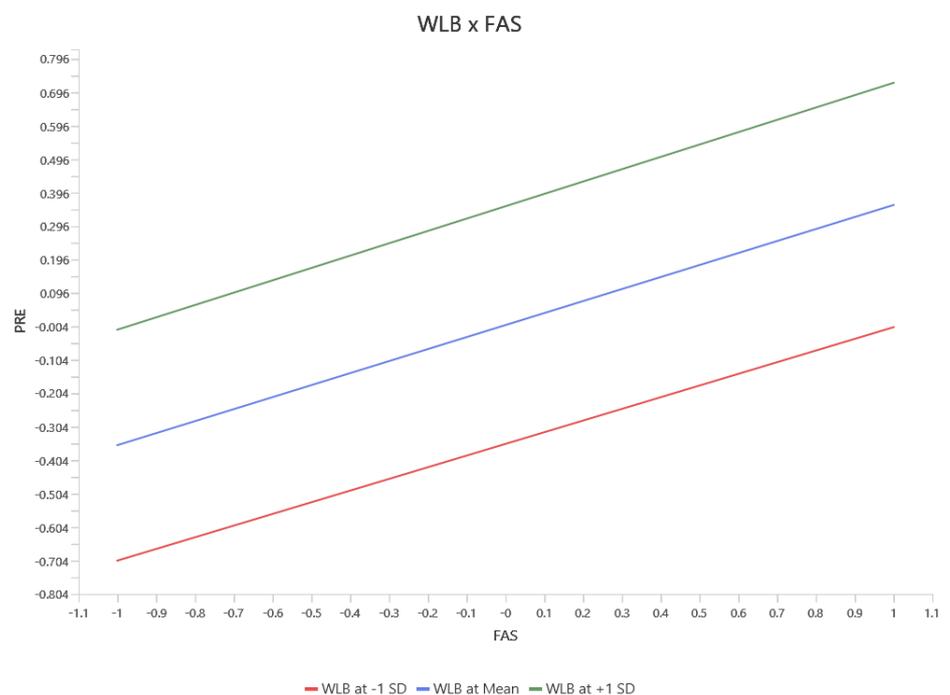
Berdasarkan gambar di atas dapat di ketahui bahwa :

1. Garis berwarna hijau menjelaskan tingkat *work life balance* yang baik (tinggi). Semakin baik tingkat *work life balance* yang di miliki, maka pengaruh hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja yang di miliki juga akan lebih tinggi.
2. Garis berwarna biru menjelaskan rata – rata pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja.
3. Garis berwarna merah menjelaskan tingkat *work life balance* yang rendah. Semakin buruk *work life balance*

yang di miliki, maka pengaruh hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja juga akan semakin rendah.

Di lihat dari gambar diatas tingkat kemiringan garis warna merah jauh lebih besar di dibandingkan dengan garis berwarna hijau yang artinya semakin rendah *work life balance* yang di miliki, semakin tinggi pula pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan *analisis simple slope* terlihat bahwa *work life balance* memperlemah pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja.

Gambar 4. 3 simple slope analysis WLB x FAS



Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa :

1. Garis berwarna hijau menjelaskan tingkat *work life balance* yang baik (tinggi). Semakin baik tingkat *work life balance* yang dimiliki, maka pengaruh hubungan fasilitas terhadap prestasi kerja yang dimiliki juga akan lebih tinggi
2. Garis berwarna biru menjelaskan rata – rata pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja.
3. Garis berwarna merah menjelaskan tingkat *work life balance* yang rendah. Semakin buruk *work life balance* yang dimiliki, maka pengaruh hubungan fasilitas terhadap prestasi kerja juga akan semakin rendah.

Di lihat dari gambar di atas tingkat kemiringan garis warna hijau dan merah sama, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan dari *work life balance* dalam hubungan fasilitas terhadap prestasi kerja.

#### d. F-square

F-square digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi *variable independent* terhadap *variable dependen*. Pengukuran ini untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara *variable* dan seberapa besar varians dalam *variabel dependen* yang dapat dijelaskan oleh *variable independent*.

Tabel 4. 12 F-Square

	<b>f-square</b>
<b>FAS -&gt; PRE</b>	0.234
<b>PEL -&gt; PRE</b>	0.062
<b>WLB -&gt; PRE</b>	0.235
<b>WLB x PEL -&gt; PRE</b>	0.038
<b>WLB x FAS -&gt; PRE</b>	0.000

Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

Untuk pengaruh langsung (X1 ke Y) kriteria yang di gunakan yaitu 0,02 rendah, 0,15 moderat, 0,035 tinggi (Hair et al, 2021).

Untuk efek moderasi kriterianya yaitu 0,005 rendah, 0,01 moderat, 0,025 tinggi (Hair et al, 2021).

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa :

1. Pelatihan terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh 0.062 yang masuk dalam kategori pengaruh kuat.
2. Fasilitas terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh 0.234 yang masuk dalam kategori pengaruh moderat.
3. Pelatihan terhadap prestasi kerja di moderasi oleh work life balance memiliki pengaruh 0.038 yang masuk dalam kategori pengaruh kuat.

4. Fasilitas terhadap prestasi kerja di moderasi oleh work life balance memiliki pengaruh 0.000 yang masuk dalam kategori pengaruh rendah.

e. R-square

R-square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independent. Menurut Chin (1998), nilai R-square dikategorikan jadi tiga :

1. Kuat apabila lebih dari 0,67
2. Moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67
3. Lemah apabila lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33

Berikut adalah table R-square ;

Tabel 4. 13 R-square

	<b>R-square</b>	<b>R-square adjusted</b>
<b>PRE</b>	0.679	0.668

Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

Dari tabel di atas menyatakan bahwa R-square  $> 0,67$ , yang mana itu masuk kategori moderat. R-square sebesar 0,679 atau setara dengan 67,9% menunjukkan bahwa 67,9% variabilitas yang di amati pada variabel di jelaskan oleh model regresi. Secara umum semakin tinggi R-square menunjukkan semakin besarnya variabilitas yang dapat di jelaskan oleh model.

f. Q-square

Q-square adalah relevansi prediktif, yang mengukur apakah suatu model memiliki relevansi atau tidak. Q-square menunjukkan relevansi prediktif dari konstruk endogen. Nilai Q-square  $> 0$ , menunjukkan nilai yang baik dan model memiliki relevansi. Uji Q-square dilakukan dengan bantuan SmartPLS pada bagian *Blindfolding*. Pada uji q-square terdapat dua konstruk yaitu :

1. *Construct Cross-Validated Redundancy*.

*Construct Cross-Validated Redundancy* mengukur seberapa baik model dalam memprediksi *variable endogen* berdasarkan *variable* konstruk lainnya. Tujuan dari pengukuran ini adalah untuk menilai relevansi prediktif dari model. Nilai yang dihasilkan akan menunjukkan seberapa baik model.

Jika nilai *Construct Cross-Validated Redundancy* positif, maka menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Begitupula sebaliknya, jika nilainya negative maka menunjukkan bahwa model tidak dapat memprediksi *variable endogen* dengan baik. *Construct Cross-Validated Redundancy* dikatakan cukup atau baik jika Q-square  $> 0$ . Berikut adalah table dari *Construct Cross-Validated Redundancy* :

Tabel 4. 14 Construct Cross-Validated Redundancy

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
FAS	1050.000	1050.000	0.000

<b>PEL</b>	1500.000	1500.000	0.000
<b>PRE</b>	1350.000	878.433	0.349
<b>WLB</b>	600.000	600.000	0.000

Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai q-square adalah 0,349 yang mana berarti dapat menunjukkan bahwa model dapat memprediksi variabel endogen dengan baik.

## 2. *Construct Cross-Validated Communalilty.*

*Construct Cross-Validated Communalilty* mengukur seberapa baik indicator dalam suatu konstruk dapat menjelaskan varians dalam konstruk tersebut. Pengukuran ini bertujuan untuk menilai validitas konstruk. Pengukuran ini dapat membantu dalam memahami seberapa baik indicator yang digunakan dalam model dapat mempresentasikan konstruk yang dimaksud.

Berikut table dari *Construct Cross-Validated Communalilty* :

Tabel 4. 15 Construct Cross-Validated Communalilty

	<b>SSO</b>	<b>SSE</b>	<b>Q<sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)</b>
<b>FAS</b>	1050.000	607.031	0.422
<b>PEL</b>	1500.000	879.762	0.413
<b>PRE</b>	1350.000	780.892	0.422
<b>WLB</b>	600.000	394.412	0.343

Sumber : Hasil Olahdata SmartPLS 4

## C. Pembahasan

### 1. Pelatihan Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pelatihan adalah suatu rangkaian untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilakunya. Karena itu pelatihan karyawan sangatlah penting dan berhubungan erat dengan prestasi kerja karyawan, apabila pelatihan yang di berikan baik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji t-statistik menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 1.605 atau sekitar 16,05%. Dari hasil tersebut dapat di katakan bahwa pelatihan yang di berikan memiliki pengaruh positif dan dapat meningkatkan prestasi kerja akan tetapi hanya sedikit.

Sementara hasil *Outer Loading*, Pelatihan (PEL5) yang berbunyi “Apakah pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan prestasi kerja anda?” memiliki kontribusi paling besar yaitu 0,789 atau 78,9% terhadap konstruk laten lainnya. Hal tersebut menjelaskan bahwa pemberian pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Marihot (2007) yang menyatakan bahwa pelatihan di definisikan sebagai upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan karyawan yang terlatih, efisien, dan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga memberikan manfaat bagi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Noviana (2007), pelatihan yang dilakukan secara efektif akan dapat membantu karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Karyawan yang merasa terlatih dan memiliki keterampilan yang baik cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

## **2. Fasilitas Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Fasilitas kerja adalah berbagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Fasilitas kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang nyaman, aman, dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas yang baik dan juga memadai sangat penting guna menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, kenyamanan, dan kesejahteraan individu atau kelompok. Dalam konteks organisasi, fasilitas yang baik dapat berkontribusi pada meningkatnya kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t-statistik

fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan sebesar 3.127 atau sekitar 31,27%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat di katakan bahwa semakin memadai fasilitas kerja yang di berikan, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sukaesih et al (2019), yang menyatakan bahwa fasilitas yang sudah baik, yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang baik. Sementara berdasarkan nilai *outer loading* nya, fasilitas (FAS9) yang berbunyi “Apakah fasilitas yang diberikan sudah lengkap dan mendukung kelancaran anda dalam bekerja?” memiliki kontribusi paling besar yaitu 0,862 atau 86,2% terhadap konstruk lainnya. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa pemberian fasilitas yang lengkap dapat mendukung kelancaran dalam bekerja. Menurut Moenir, (2015) fasilitas kerja merupakan semua jenis peralatan, perlengkapan, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai peralatan utama atau pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang - orang yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Perusahaan harus mengupayakan kelengkapan fasilitas yang ada guna menunjang kinerja juga untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

### 3. *Work Life Balance* memperlemah pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

*Work life balance* di definisikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Pada umumnya *work life balance* akan memiliki pengaruh yang positif jika sesuai atau tepat cara melakukannya. Berdasarkan *original sample*, pelatihan terhadap prestasi kerja memiliki hubungan yang negative yaitu -0,124 dan berdasarkan uji t-statistik sebesar 1.126, yang menyatakan tidak signifikansi. Dan f-square sebesar 0.038, yang mana menyatakan moderat atau sedang. Maka, *Work life balance* memperlemah secara tidak signifikan hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja.

Adapun *Work-life balance* dapat berpengaruh negatif karena dapat menciptakan harapan yang tidak realistis, di mana karyawan merasa tertekan untuk mencapai keseimbangan sempurna antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika karyawan terlalu fokus pada keseimbangan hidup - kerja, produktivitas kerja bisa menurun, dan karyawan mungkin merasa bersalah jika tidak dapat memenuhi standar yang mereka tetapkan.

Dalam penelitian ini, hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja adalah positif signifikan. Akan tetapi adanya *work life balance* justru memperlemah pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja. Metode pelatihan mempunyai beberapa macam dan penggunaannya disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Rundhaliawan, V.M (2013) menyatakan

metode pelatihan Sumber Daya Manusia yang sering dilakukan adalah *On The Job Training* yaitu karyawan mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja dan mengobservasi perilakunya. Dan ada juga *Off The Job Training* yaitu mempelajari pekerjaan di luar jam kerjanya. Pemberian pelatihan di luar jam kerja dilakukan dengan tujuan karyawan focus pada pelatihan, dapat meningkatkan produktivitas, mampu berjalan secara efektif, dan berdampak positif bagi karyawan. Akan tetapi, pemberian pelatihan di luar jam kerja akan mengurangi waktu pribadi karyawan yang dapat mengakibatkan kelelahan. Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda dari masing – masing individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan adanya penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Delima, 2018). Selain kelelahan, pemberian pelatihan di luar jam kerja akan mengakibatkan stress, yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Stress kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan serta mempengaruhi pencapaian atau prestasi kerja. Stress yang berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan kognitif dan kemampuan pengambilan keputusan. Stress dapat membuat mereka mengalami kesulitan konsentrasi atau mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja. Stress kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang saling berpengaruh positif (makkira dkk., 2022).

Karyawan yang merasa tertekan akibat kurangnya istirahat atau waktu untuk dirinya sendiri cenderung tidak dapat memberikan performa terbaik yang berakibat pada menurunnya prestasi kerja. Pelatihan di luar jam kerja dapat berdampak negative pada work life balance ataupun prestasi kerja, terutama apabila mengganggu waktu pribadi karyawan. Jika pelatihan di lakukan diluar jam kerja hal ini akan mengurangi waktu yang tersedia untuk kegiatan pribadi, yang pada akhirnya juga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Karyawan dengan keseimbangan hidup-kerja yang baik akan mempunyai jadwal terperinci, dimana mereka tidak akan mengorbankan kehidupan pribadi untuk kepentingan pekerjaan. Karena pada dasarnya keseimbangan hidup-kerja bertujuan untuk menciptakan hubungan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mereka dapat merasakan bahagia dan produktif tanpa mengorbankan salah satunya.

4. ***Work life balance* tidak memoderasi secara signifikan pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan**

Meskipun *work-life balance* penting untuk kesehatan dan kesejahteraan karyawan, ada banyak faktor yang dapat memengaruhi fasilitas dan prestasi kerja. Berdasarkan t-statistik, work life balance berpengaruh positif tidak signifikan sebesar 0.083 atau 0,83%. Dalam beberapa kasus, *work-life balance* mungkin tidak memiliki dampak yang signifikan, terutama jika fasilitas sudah memadai. Ketersediaan

fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, teknologi yang tepat, dan dukungan untuk pengembangan karyawan, maka work-life balance mungkin tidak memiliki pengaruh tambahan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Karyawan mungkin sudah merasa didukung oleh fasilitas yang ada, sehingga keseimbangan kerja-hidup tidak menjadi faktor penentu. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang berjudul "*The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: A Study of the Banking Sector*" dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun work-life balance penting, ada faktor lain seperti dukungan manajerial dan fasilitas yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan.

Selain itu, Karyawan yang memiliki fokus yang kuat pada tugas dan tanggung jawab mereka mungkin tidak terpengaruh oleh keseimbangan kerja-hidup. Mereka mungkin lebih mementingkan penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target daripada mencari keseimbangan, sehingga prestasi kerja tetap tinggi meskipun *work-life balance* tidak optimal. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang berjudul "*Work-Life Balance and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement*" Jurnal ini membahas bahwa keterlibatan karyawan lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja di bandingkan dengan work-life balance itu sendiri. Karyawan yang terlibat tinggi dapat tetap berkinerja baik meskipun keseimbangan kerja-hidup mereka tidak optimal.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa. Hal ini dapat di ketahui dari nilai *original sample* positif sebesar 0,190 dan nilai t-statistik 1.605 lebih kecil dari 1.65 serta nilai *p-value* 0.109 lebih besar dari 0.005. Dari hasil tersebut dapat di katakan bahwa pelatihan yang di berikan memiliki pengaruh positif dan dapat meningkatkan prestasi kerja akan tetapi hanya sedikit.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa. Hal ini dapat di ketahui dari nilai *original sample* positif sebesar 0.359 dan nilai t-statistik 3.127 lebih besar dari 1.65 serta nilai *p-value* 0.003 lebih kecil dari 0.005. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin memadai dan lengkapnya fasilitas kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Pada penelitian ini diketahui bahwa *original sample* bernilai negatif sebesar -0.124 dan nilai t-statistik 1.605 lebih kecil dari 1.65 serta nilai *p-value* 0.260 lebih besar dari 0.005. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negative terhadap prestasi kerja karyawan dengan *work life balance* sebagai variable moderasi. Dugaan sementara

peneliti menyatakan bahwa adanya *work life balance* mampu memperkuat hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun pada fakta penelitian *work life balance* justru memperburuk hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja. Salah satu factor penyebab *work life balance* dapat menyebabkan dampak negatif karena dapat menciptakan harapan yang tidak realistis, di mana karyawan merasa tertekan untuk mencapai keseimbangan sempurna antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, jika terlalu fokus pada keseimbangan, produktivitas kerja bisa saja menurun, dan karyawan mungkin merasa bersalah jika tidak dapat memenuhi standar yang mereka tetapkan.

4. Pada penelitian ini di ketahui bahwa *original sample* bernilai positif sebesar 0.010 dan nilai t-ststistik 0.083 lebih kecil dari 1.65 serta nilai *p-value* 0.934 lebih besar dari 0.005. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan *work life balance* sebagai variable moderasi. Dalam beberapa kasus, *work-life balance* mungkin tidak memiliki dampak yang signifikan jika fasilitas sudah memadai. *Work-life balance* mungkin tidak memiliki pengaruh tambahan yang signifikan terhadap prestasi kerja karena ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, teknologi yang tepat, dan dukungan untuk pengembangan karyawan. Karyawan mungkin sudah merasa didukung oleh fasilitas yang ada, sehingga keseimbangan kerja-hidup tidak menjadi faktor penentu.

## B. Saran

### 1. Perusahaan

Pemberian pelatihan yang sesuai dan fasilitas yang memadai mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi seperti pemberian materi pelatihan yang sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan dan kelengkapan fasilitas perusahaan.

Selain itu, *Work life balance* yang baik akan mampu meningkatkan prestasi kerja begitupula sebaliknya. Ketidakseimbangan hidup dan kerja yang dimiliki karyawan akan berdampak juga pada perusahaan. Salah satu dampak yang diterima perusahaan dengan ketidakseimbangan hidup-kerja karyawan adalah terganggunya konsentrasi dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja dan tidak terpenuhinya target yang telah ditetapkan perusahaan. Akan tetapi, karyawan dapat juga untuk meningkatkan prestasi kerjanya meskipun memiliki *work life balance* yang buruk yaitu dengan pemberian pelatihan yang tepat dan sesuai serta pemberian fasilitas yang memadai.

### 2. Karyawan

Diharapkan karyawan memaksimalkan semua yang telah diberikan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan. Pemaksimalan

penggunaan fasilitas di tempat kerja dan penerapan pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan di maksudkan dapat meningkatkan prestasi kerja. Meskipun karyawan tidak memiliki keseimbangan hidup-kerja yang baik, akan tetapi mampu memanfaatkan apa yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan tetap mampu memiliki prestasi kerja yang baik. Tetapi akan lebih baik lagi jika karyawan memiliki keseimbangan hidup-kerja yang baik dan mampu memanfaatkan pemberian pelatihan dan fasilitas dari perusahaan. Hal tersebut dikarenakan apabila keseimbangan hidup-kerja karyawan baik, karyawan akan memiliki pola hidup yang sehat dan kesejahteraan serta mampu meningkatkan prestasi kerja.

**BAB VI**  
**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN YANG BERSTATUS MAHASISWA DI KOTA  
BLITAR DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI**

<sup>1</sup>Siti Aisyah, <sup>2</sup>Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A., <sup>3</sup>Dimas Wibisono,  
S.M., M.B.A., <sup>4</sup>Defia Ifsantin Maula, S.I.P., M.B.A., CEC.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Alma Ata

[202400219@almaata.ac.id](mailto:202400219@almaata.ac.id), [ridho@almaata.ac.id](mailto:ridho@almaata.ac.id), [dimaswibisono@almaata.ac.id](mailto:dimaswibisono@almaata.ac.id),  
[defia@almaata.ac.id](mailto:defia@almaata.ac.id)

**A. Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa di kota Blitar dengan *work life balance* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner online kepada 150 responden yang memiliki peran ganda yaitu sebagai karyawan dan mahasiswa. Metode analisis data menggunakan analisis SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS. Dalam penelitian ini didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja, fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, *work life balance* memperlemah pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dan *work life balance* tidak memoderasi pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : *pelatihan, fasilitas, prestasi kerja, work life balance*

*This research aims to determine the effect of training and facilities on the work performance of employees with student status in the city of Blitar with work life balance as a moderating variable. This research was conducted by distributing online questionnaires to 150 respondents who had dual roles, namely as employees and students. The data analysis method uses SEM-PLS analysis with the help of SmartPLS software. In this study, the results obtained showed that training had a positive but insignificant effect on work performance, facilities had a significant positive effect on work performance, work life balance weakened the effect of training on work performance and work life balance did not moderate the effect of facilities on work performance.*

*Keyword : training, facilities, work performance, work life balance*

## **B. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan bergantung pada kemampuan SDM nya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Di zaman globalisasi dan persaingan yang ketat, perusahaan diuntut untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Dilani Jayawarna, et.al (2007) mengemukakan bahwa, melalui pendidikan dan pelatihan dapat di lakukannya pengembangan SDM, baik di peroleh secara formal, ataupun non formal. Pendidikan adalah sarana bagi seseorang untuk memperoleh ilmu pengetahuan, keterampilan, dan nilai – nilai yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu. Individu dengan pendidikan yang tinggi memiliki beberapa manfaat, salah satunya adalah peningkatan kesempatan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Yos Merizal, 2008) yang menyatakan bahwa seseorang dengan tamatan pendidikan tinggi akan memiliki kemampuan dan kesempatan untuk bekerja yang tinggi pula. Banyak orang yang menuntut tingkat pendidikan yang tinggi karena, tingkat pendidikan seseorang berdampak besar pada kualitas diri seseorang.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar, dimana orang – orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan. Anwar Prabu Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa pelatihan ialah suatu pendekatan pendidikan yang berlangsung jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non manajerial mendapatkan pengetahuan teknis untuk tujuan khusus. Menurut Dessler (2013) mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang di perlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Menurut Marihot (2007), pelatihan di definisikan sebagai upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan. Simanjuntak (2010), menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan bagian dari investasi SDM untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan kerja, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pelatihan seseorang bisa mendapatkan kepercayaan diri di lihat dari hasil kinerja. Ketika karyawan sudah mendapatkan pelatihan yang cukup, maka intensitas pengawasan juga berkurang karena kesalahan yang dapat di minimalisir. Pelatihan selalu menguntungkan karyawan, baik karyawan baru ataupun yang lama. Pada karyawan baru, pelatihan sangat membantu mereka untuk mendapatkan pengetahuan dan wawasan tentang cara kerja perusahaan. Menurut Karen, Tewal, dan Walangitan (2021), pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baru ataupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat strategi atau lingkungan kerja.

Dalam pencapaian visi misi perusahaan di perlukan fasilitas yang mendukung aktivitas sehari – hari karyawan. Fasilitas yang di gunakan bermacam – macam bentuk, jenis maupun manfaat nya, di sesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Fasilitas berasal dari Bahasa Belanda “*faciliteit*” yang memiliki arti prasarana untuk

mempermudah melakukan sesuatu. Menurut Bary (2012) fasilitas kerja adalah semua infrastruktur yang di berikan oleh perusahaan untuk mendukung operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh manajemen. Menurut Moenir (2015) fasilitas kerja mencakup berbagai jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai instrumen utama atau tambahan untuk menunjang jalannya pekerjaan dan juga berfungsi social dalam rangka kepentingan orang - orang yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Dari penjelasan tersebut dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan sarana prasarana yang di gunakan untuk mempermudah melakukan pekerjaan. Fasilitas kerja dapat berupa teknologi, tunjangan yang di butuhkan untuk memudahkan pekerjaan seperti adanya tunjangan baik transportasi atau makan, fleksibilitas jadwal kerja dan pengembangan karir.

Jangka waktu kegunaan dari fasilitas kerja relative panjang dan memberikan manfaat untuk jangka waktu yang lama. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan untuk setiap karyawannya. Fasilitas yang lengkap dan memadai dapat mendukung kinerja karyawan dengan lebih baik dan optimal. Sukaesih et al (2019), yang menyatakan bahwa fasilitas yang sudah baik, yang dimiliki suatu perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Pemberian pelatihan yang efektif dan fasilitas yang memadai merupakan aspek penting dalam pengembangan SDM. Melalui pelatihan karyawan

dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sementara fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja karyawan. Kombinasi antara keduanya dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan. Namun, bagi karyawan dengan peran ganda sebagai mahasiswa hal tersebut belum tentu. Bekerja sambil kuliah bukanlah hal yang mudah. Hal ini tentunya terdapat keterbatasan. Mahasiswa seringkali merasa terbebani dalam proses perkuliahan seperti banyaknya tugas. Hal tersebut tentunya akan menimbulkan tekanan bagi mahasiswa yang memilih kuliah sambil bekerja. Karyawan dengan status sebagai mahasiswa seringkali menghadapi masalah dalam manajemen waktu antara studi dan pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Oleh karena itu *work life balance* menjadi faktor yang perlu diperhatikan. *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan antara keduanya diperlukan agar keduanya dapat berjalan berdampingan tanpa meninggalkan salah satunya. Pekerjaan yang biasanya banyak diminati oleh mahasiswa antara lain seperti guru private, *waiters*, kasir, *crew outlet* dan barista.

Lubis et al (2015) menyatakan bahwa bekerja sambil kuliah terdapat konsekuensi yang akan dihadapi seperti kemampuan menjalankan tugas kuliah dan tugas kantor, membagi waktu, energi serta perhatian untuk tugas kuliah dan kantor juga kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berbeda. Kuliah sambil bekerja mengharuskan mahasiswa

untuk mampu mengerjakan tanggung jawabnya sebaik mungkin, mulai dari pengaturan manajemen waktu antara jam kuliah dan jam bekerja hingga tanggung jawab lain seperti tugas kuliah maupun tugas kerja (Dudija, 2011).

*Work Life Balance* adalah upaya yang mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Menurut Moedy (2013), *Work Life Balance* mengacu pada kebebasan karyawan dalam menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, studi, dan tidak hanya focus terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini *work life balance* yang di maksudkan adalah keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan individu sebagai mahasiswa.

Mahasiswa adalah masa dewasa awal yang mana merupakan fase transisi dimana setiap individu akan mulai memiliki rasa tanggung jawab. Pada fase ini individu cenderung ingin memenuhi kebutuhan finansial mereka tanpa membebani orang lain. Dalam pelaksanaannya dapat di lihat bahwa ada mahasiswa yang melakukan kuliah secara full time dan ada juga mahasiswa yang melakukan kuliah sambil bekerja karena adanya beberapa factor yang menjadi penyebabnya seperti factor ekonomi atau adanya keinginan untuk mencari pengalaman dan membangun relasi (Ario et al., 2019).

Menurut data yang di peroleh dari Kemendikbud Ristek pada tahun 2024, jumlah mahasiswa di Indonesia sebanyak 10,98 juta mahasiswa . Sedangkan berdasarkan data dari PDDIKTI tahun 2024, jumlah data mahasiswa di kota Blitar pada tahun 2024 mencapai lebih dari 12 ribu mahasiswa. Tidak dapat di pungkiri setiap tahunnya jumlah mahasiswa akan terus bertambah. Tanggung jawab mahasiswa adalah mengembangkan pola pikir yang kondusif saat belajar. Utomo Dananjaya seorang pengamat pendidikan menyatakan bahwa kuliah sambil kerja adalah salah satu upaya untuk membuka pintu dunia kerja, sebab dapat membantu mematangkan pola pikir individu dalam menghadapi dunia kerja, dapat membangun jiwa kemandirian, serta merealisasikan teori yang di peroleh di kampus (Jajang, 2008).

Kota Blitar adalah tempat di semayamkannya Ir. Soekarno, Presiden Pertama RI. Idiologi besar dunia yang di kagumi baik oleh masyarakat Indonesia maupun masyarakat dunia. Kota Blitar merupakan salah satu tempat bersejarah bagi Bangsa Indonesia, di mana terjadi Pemberontakan PETA yang di pimpin oleh Sudanco Supriyadi setelah di cetuskannya proklamasi dan di serukan kemerdekaan Indonesia yang di ikuti dengan pengibaran Bendera Merah Putih. Kota Blitar bukan kota yang kecil, namun juga tidak besar. Di lihat dari tempat dan letak geografisnya, seluruh wilayah kota Blitar adalah wilayah perkotaan, yang berupa perdagangan, pemukiman, pekarangan, layanan publik, kebun campuran, dan sawah pertanian. Sebagai penggerak ekonomi, Kota Blitar

mengandalkan potensi di luar sumber daya alam, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya buatan. Karena kota Blitar tidak memiliki sumber daya alam yang berarti. Kota Blitar memiliki Indeks Pembangunan Manusia yang sangat tinggi. Kota Blitar memiliki IPM sebesar 81,44%. Persentase itu lebih tinggi dari tahun 2023 sebesar 80,78% dan juga melampaui IPM Jawa Timur tahun 2024 sebesar 75,35%. Klasifikasi IPM >80 di kategorikan sangat tinggi,  $70 < \text{IPM} < 80$  di kategorikan tinggi, dan  $\text{IPM} < 60$  di kategorikan rendah. Indeks Pembangunan Manusia adalah ukuran untuk mengukur tingkat pembangunan manusia di suatu wilayah. IPM merupakan indikator yang mengukur kualitas hidup dengan memperhitungkan umur panjang dan kesehatan, pengetahuan, dan kehidupan yang layak. Pada tahun 2024, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tertinggi di tempati oleh Jakarta dengan IPM sebesar 83,08 %, dan IPM terendah di tempati oleh Papua dengan IPM sebesar 53,43%.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Yang Berstatus Mahasiswa di Kota Blitar Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderasi”*.

### **C. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode

penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian

Arikunto (2019) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.

Data yang di peroleh akan di analisis menggunakan bantuan software SmartPLS untuk menguji hipotesis dan mengidentifikasi hubungan antara variable – variable yang di teliti. Menurut Arikunto (2011) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa di Kota Blitar yang kuliah sambil bekerja. Jumlah sampel yang diambil ditentukan menggunakan acuan berdasarkan Hair et al, (1998) yang menyatakan bahwa jumlah sampel di ambil minimal 5 – 10 di kali jumlah indicator yang dipergunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan item pertanyaan dalam kuesioner. Karena jumlah indicator yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 15 butir, maka perhitungan sampel adalah  $15 \times 10 = 150$ . Sehingga, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150.

## **D. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Pelatihan Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Pelatihan adalah suatu rangkaian untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilakunya. Karena itu pelatihan karyawan sangatlah penting dan berhubungan erat dengan prestasi kerja karyawan, apabila pelatihan yang di berikan baik maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil uji t-statistik menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 1.605 atau sekitar 16,05%. Dari hasil tersebut dapat di katakan bahwa pelatihan yang di berikan memiliki pengaruh positif dan dapat meningkatkan prestasi kerja akan tetapi hanya sedikit.

Sementara hasil Outer Loading, Pelatihan (PEL5) yang berbunyi “Apakah pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan prestasi kerja anda?” memiliki kontribusi paling besar yaitu 0,789 atau 78,9% terhadap konstruk laten lainnya. Hal tersebut menjelaskan bahwa pemberian pelatihan yang efektif mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Marihot (2007) yang mengemukakan bahwa pelatihan di definisikan sebagai upaya yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan yang efektif akan dapat menghasilkan karyawan yang terlatih, efisien, dan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga memberikan manfaat bagi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Noviana (2007), pelatihan yang di lakukan secara efektif dapat membantu karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Karyawan yang merasa terlatih dan memiliki keterampilan yang baik cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

## **2. Fasilitas Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Fasilitas kerja adalah berbagai sarana dan prasarana yang di sediakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Fasilitas kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang nyaman, aman, dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas yang baik dan memadai sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, kenyamanan, dan kesejahteraan individu atau kelompok. Dalam konteks organisasi, fasilitas yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t-statistik

fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan sebesar 3.127 atau sekitar 31,27%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat di katakan bahwa semakin memadai fasilitas kerja yang di berikan, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukaesih et al (2019), yang menyatakan bahwa fasilitas yang sudah baik, yang di miliki oleh suatu perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang baik. Sementara berdasarkan nilai outer loadingnya, fasilitas (FAS9) yang berbunyi “Apakah fasilitas yang diberikan sudah lengkap dan mendukung kelancaran anda dalam bekerja?” memiliki kontribusi paling besar yaitu 0,862 atau 86,2% terhadap konstruk lainnya. Hal tersebut dapat di katakan bahwa pemberian fasilitas yang lengkap dapat mendukung kelancaran dalam bekerja. Menurut Moenir, (2015) fasilitas kerja merupakan semua jenis peralatan, perlengkapan, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai peralatan utama atau pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang - orang yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Perusahaan harus mengupayakan kelengkapan fasilitas yang ada guna menunjang kinerja juga untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

### 3. *Work Life Balance* memperlemah pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

*Work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Pada umumnya *work life balance* akan memiliki pengaruh yang positif jika sesuai atau tepat cara melakukannya. Berdasarkan original sample, pelatihan terhadap prestasi kerja memiliki hubungan yang negative yaitu -0,124 dan berdasarkan uji t-statistik sebesar 1.126, yang menyatakan tidak signifikan. Dan f-square sebesar 0.038, yang mana menyatakan moderat atau sedang. Maka, *Work life balance* memperlemah secara tidak signifikan hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja.

Adapun *Work-life balance* dapat berpengaruh negatif karena dapat menciptakan harapan yang tidak realistis, di mana karyawan merasa tertekan untuk mencapai keseimbangan sempurna antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Jika karyawan terlalu fokus pada keseimbangan hidup - kerja, produktivitas kerja bisa menurun, dan karyawan mungkin merasa bersalah jika tidak dapat memenuhi standar yang mereka tetapkan.

Dalam penelitian ini, hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja adalah positif signifikan. Akan tetapi adanya *work life balance* justru memperlemah pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja. Metode pelatihan mempunyai beberapa macam dan penggunaannya disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Rundhaliawan, V.M (2013) menyatakan

metode pelatihan Sumber Daya Manusia yang sering dilakukan adalah *On The Job Training* yaitu karyawan mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja dan mengobservasi perilakunya. Dan ada juga *Off The Job Training* yaitu mempelajari pekerjaan di luar jam kerjanya. Pemberian pelatihan di luar jam kerja dilakukan dengan tujuan karyawan focus pada pelatihan, dapat meningkatkan produktivitas, mampu berjalan secara efektif, dan berdampak positif bagi karyawan. Akan tetapi, pemberian pelatihan di luar jam kerja akan mengurangi waktu pribadi karyawan yang dapat mengakibatkan kelelahan. Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda dari masing – masing individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan adanya penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Delima, 2018). Selain kelelahan, pemberian pelatihan di luar jam kerja akan mengakibatkan stress, yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Stress kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan serta mempengaruhi pencapaian atau prestasi kerja. Stress yang berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan kognitif dan kemampuan pengambilan keputusan. Stress dapat membuat mereka mengalami kesulitan konsentrasi atau mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja. Stress kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang saling berpengaruh positif (makkira dkk., 2022).

Karyawan yang merasa tertekan akibat kurangnya istirahat atau waktu untuk dirinya sendiri cenderung tidak dapat memberikan performa terbaik yang berakibat pada menurunnya prestasi kerja. Pelatihan di luar jam kerja dapat berdampak negative pada work life balance ataupun prestasi kerja, terutama apabila mengganggu waktu pribadi karyawan. Jika pelatihan di lakukan di luar jam kerja hal ini akan mengurangi waktu yang tersedia untuk kegiatan pribadi, yang akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Karyawan dengan keseimbangan hidup-kerja yang baik akan mempunyai jadwal terperinci, di mana mereka tidak akan mengorbankan kehidupan pribadi untuk kepentingan pekerjaan. Karena pada dasarnya keseimbangan hidup-kerja bertujuan untuk menciptakan hubungan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mereka dapat merasakan bahagia dan produktif tanpa mengorbankan salah satunya.

#### **4. Work life balance tidak memoderasi secara signifikan pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan**

Meskipun work-life balance penting untuk kesehatan dan kesejahteraan karyawan, ada banyak faktor yang dapat memengaruhi fasilitas dan prestasi kerja. Berdasarkan t-statistik, work life balance berpengaruh positif tidak signifikan sebesar 0.083 atau 0,83%. Dalam beberapa kasus, work-life balance mungkin tidak memiliki dampak

yang signifikan, terutama jika fasilitas sudah memadai. Ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, teknologi yang tepat, dan dukungan untuk pengembangan karyawan, maka work-life balance mungkin tidak memiliki pengaruh tambahan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Karyawan mungkin sudah merasa didukung oleh fasilitas yang ada, sehingga keseimbangan kerja-hidup tidak menjadi faktor penentu. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang berjudul "*The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: A Study of the Banking Sector*" dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun work-life balance penting, ada faktor lain seperti dukungan manajerial dan fasilitas yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan.

Selain itu, Karyawan yang memiliki fokus yang kuat pada tugas dan tanggung jawab mereka mungkin tidak terpengaruh oleh keseimbangan kerja-hidup. Mereka mungkin lebih mementingkan penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target daripada mencari keseimbangan, sehingga prestasi kerja tetap tinggi meskipun work-life balance tidak optimal. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang berjudul "*Work-Life Balance and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement*" Jurnal ini membahas bahwa keterlibatan karyawan lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja di bandingkan dengan work-life balance itu sendiri. Karyawan yang terlibat tinggi dapat tetap berkinerja baik meskipun keseimbangan kerja-hidup mereka tidak optimal.

## E. Kesimpulan

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa. Hal ini dapat di ketahui dari nilai *original sample* positif sebesar 0,190 dan nilai t-statistik 1.605 lebih kecil dari 1.65 serta nilai *p-value* 0.109 lebih besar dari 0.005. Dari hasil tersebut dapat di katakan bahwa pelatihan yang di berikan memiliki pengaruh positif dan dapat meningkatkan prestasi kerja akan tetapi hanya sedikit.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang berstatus mahasiswa. Hal ini dapat di ketahui dari nilai *original sample* positif sebesar 0.359 dan nilai t-statistik 3.127 lebih besar dari 1.65 serta nilai *p-value* 0.002 lebih kecil dari 0.005. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin memadai dan lengkapnya fasilitas kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Pada penelitian ini diketahui bahwa *original sample* bernilai negatif sebesar -0.124 dan nilai t-statistik 1.126 lebih kecil dari 1.65 serta nilai *p-value* 0.260 lebih besar dari 0.005. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negative terhadap prestasi kerja karyawan dengan *work life balance* sebagai variable moderasi. Dugaan sementara peneliti menyatakan bahwa adanya *work life balance* mampu memperkuat hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun pada fakta

penelitian *work life balance* justru memperburuk hubungan pelatihan terhadap prestasi kerja. Salah satu factor penyebab *work life balance* dapat menyebabkan dampak negatif karena dapat menciptakan harapan yang tidak realistis, di mana karyawan merasa tertekan untuk mencapai keseimbangan sempurna antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, jika terlalu fokus pada keseimbangan, produktivitas kerja bisa saja menurun, dan karyawan mungkin merasa bersalah jika tidak dapat memenuhi standar yang mereka tetapkan.

4. Pada penelitian ini di ketahui bahwa *original sample* bernilai positif sebesar 0.010 dan nilai t-ststistik 0.083 lebih kecil dari 1.65 serta nilai *p-value* 0.934 lebih besar dari 0.005. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan *work life balance* sebagai variable moderasi. Dalam beberapa kasus, *work-life balance* mungkin tidak memiliki dampak yang signifikan jika fasilitas sudah memadai. *Work-life balance* mungkin tidak memiliki pengaruh tambahan yang signifikan terhadap prestasi kerja karena ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, teknologi yang tepat, dan dukungan untuk pengembangan karyawan. Karyawan mungkin sudah merasa didukung oleh fasilitas yang ada, sehingga keseimbangan kerja-hidup tidak menjadi faktor penentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, L., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Job Description, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Sakura Makmur Santoso. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 4(2), 640-648.
- Akbar, M. C., & Margaretha, S. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Manajemen Waktu Sebagai Kunci Utama. *Jurnal Ekonomi Revolusioner*, 7(6).
- Allail, R., Sumiyati, S., & Purnama, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 17(1), 32-38.
- Amalinalsa, Z. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 3(1).
- Aprilia, A., & Rani, P. (2020). Pengaruh Metode Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Materi Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak (Studi Empiris pada Relawan Pajak 2019 Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Selatan II). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 91-108.
- Arifin, S., & Firmansyah, F. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan kesempatan kerja terhadap pengangguran di Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 7(2).
- Badan Pusat Statistik. (<https://blitarkota.bps.go.id/id>). Diakses 26 Januari 2024).
- Binus, (2021). "Memahami Predictive Relevance (Q2) Dalam Smart Pls Dalam Penelitian Ilmiah." Binus University, <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-predictive-relevance-q2-dalam-smart-pls-dalam-penelitian-ilmiah/>
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Castroly, Oly. "Penjelasan SMART-PLS." Scribd, <https://www.scribd.com/document/451735098/Penjelasan-SMARTPLS> (Diakses 17 Januari 2025).
- Chaniago, Y. F. F. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 125-142.

- Fitri, V. Y., Hartati, R., & Fadhli, M. (2023). Bagaimana Efikasi Diri bisa meningkatkan Work- Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja?. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 6(2), 52-59.
- Hendry, R. S. M. (2022). Pengaruh Waktu Pelaksanaan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 168-181.
- Ikaputri, T. D., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. *Al- Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1488-1497.
- Lia, Hastin., "Peran Work Life Balance Untuk Karir Dan Kehidupan Pribadi" MSBU, <https://msbu.co.id/blog/peran-work-life-balance-untuk-karir-dan-kehidupan-pribadi> (Diakses 17 Januari 2025).
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52-65.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Montol, G. W., Nelwan, O. S., & Walangitan, M. D. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 569-579.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls. Pascal Books.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(4).
- Pangkalan Data Pendidikan Tinggi. (<https://pddikti.kemdiktisaintek.go.id/>, diakses 26 Januari 2024).
- Piay, A. V., Tumbel, T. M., & Walangitan, O. F. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. *Productivity*, 2(6), 444-448.

- Pratama, M. R. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *International Journal of Community Service & Engagement*, 1(1), 45-53.
- Rahmah, H. A., & Khoirunnisa, R. N. (2023). Coping Stress Pada Mahasiswa Yang Kuliah Sambil Bekerja Coping Stress for Students Who Studying While Working.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30-39.
- Rudhaliawan, V. M. (2013). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Salama, S., Tamsah, H., & Natsir, M. (2017). Pengaruh pelatihan, motivasi kerjadan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 164-174.
- Sejarah Kota Blitar. (<https://blitarkota.go.id/page/2/sejarah-kota>, diakses 26 April 2024).
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62-68.
- Smith, E. (2002). Theory and practice: The contribution of off-the-job training to the development of apprentices and trainees. *Journal of vocational education and training*, 54(3), 431-456.
- Soetedjo, S., & Indrawati, M. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 524-535.
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 21-21.
- Syauki, M., Yuliana, Y., Mur, E. M., & Saputra, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Banda Aceh. *Jurnal Serambi Akademica*, 10(8), 1013-1019.
- Trusyuwono, W., Zen, A., & Nasution, S. A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Dan Pertanian Kota Tanjungbalai. *Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 28-37.

- Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Imiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31-42.
- Yogata, F. S. H. S., Purba, Y. K., & Jonatan, R. R. (2023). Pengaruh Shift Work, Work Overload, dan Work Life Balance terhadap Job Performance dengan Time Management. *Jurnal sosial dan sains*, 3(4), 398-417.

## LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Daftar Pertanyaan Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan/ Pernyataan
1.	Pelatihan	Jenis pelatihan	Apakah jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan anda?
			Menurut anda, Apakah jenis pelatihan yang diberikan efektif untuk meningkatkan kemampuan anda?
		Tujuan pelatihan	Apakah pelatihan yang diberikan mampu untuk meningkatkan keterampilan kerja anda?
			Apakah pelatihan yang diberikan bisa untuk memperbaiki kinerja anda yang kurang memuaskan?
			Apakah pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan prestasi kerja anda?
		Materi pelatihan	Apakah materi pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan anda?
			Apakah anda mampu menerapkan materi pelatihan yang diberikan ke dalam pekerjaan anda?
			Apakah dengan diberikannya materi pelatihan menambah pengetahuan dan kemampuan anda?
		Metode pelatihan	Apakah metode pelatihan mendukung anda untuk lebih produktif dalam bekerja?
			Apakah metode pelatihan membantu anda dalam menyelesaikan masalah?
2.	Fasilitas	Sesuai dengan kebutuhan	Apakah fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan anda?

			Apakah fasilitas yang tersedia dapat digunakan sebagaimana dengan fungsinya ?
		Mampu mengoptimalkan	Apakah fasilitas yang tersedia mampu mengoptimalkan kinerja anda?
			Menurut anda, apakah fasilitas yang lengkap mampu meningkatkan hasil kerja?
			Apakah fasilitas yang tersedia mampu menunjang pekerjaan anda?
		Mudah dalam penggunaan	Apakah fasilitas yang tersedia dapat anda gunakan dengan mudah saat bekerja?
			Apakah adanya petunjuk dalam pengoperasian fasilitas memberikan kemudahan anda dalam menggunakannya?
		Mempercepat proses kerja	Apakah fasilitas yang diberikan sudah tergolong baik, sehingga dapat mempercepat proses anda dalam bekerja ?
			Apakah fasilitas yang diberikan sudah lengkap dan mendukung kelancaran anda dalam bekerja?
3.	Prestasi kerja	Hasil kerja	Apakah anda sudah bisa menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang telah ditetapkan ?
			Selama bekerja, apakah hasil kerja anda sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan?
		Pengetahuan pekerjaan	Apakah anda sudah menguasai pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan ?
			Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada anda?
		Inisiatif	Apakah anda seorang karyawan yang inisiatif dalam bekerja?
			Apakah anda mampu mengambil keputusan saat terjadi masalah di tempat kerja?
		Sikap	Apakah anda seorang karyawan yang mau belajar dan cepat tanggap?

			Apakah anda sudah berusaha untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang telah diberikan ?
			Apakah anda sudah taat dan patuh terhadap peraturan yang ada ?
4.	Work Life Balance	Keseimbangan waktu	Apakah anda mampu mengelola waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi anda sebagai seorang mahasiswa?
			Apakah anda mengalami kesulitan saat bekerja karena anda memikirkan kehidupan pribadi anda sebagai seorang mahasiswa ?
			Apakah anda harus meninggalkan kehidupan pribadi anda sebagai seorang mahasiswa karena pekerjaan anda?
		Keseimbangan keterlibatan	Apakah anda sudah bersikap professional dalam menjalankan pekerjaan anda tanpa mengganggu kehidupan pribadi anda sebagai seorang mahasiswa?
			Apakah ketika anda sedang bekerja, anda merasa terbebani karena kehidupan pribadi anda sebagai seorang mahasiswa?
		Keseimbangan kepuasan	Apakah anda merasa puas (nyaman/senang) dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi anda sebagai seorang mahasiswa?
			Apakah anda bisa menikmati pekerjaan anda meskipun anda adalah seorang mahasiswa ?
			Apakah pekerjaan anda membantu anda dalam menyelesaikan masalah pribadi anda sebagai seorang mahasiswa?

## Lampiran 1.2 Hasil Sebar Data Kuesioner

P E L 1	P E L 2	P E L 3	P E L 4	P E L 5	P E L 6	P E L 7	P E L 8	P E L 9	P E L 10	F A S 1	F A S 2	F A S 3	F A S 4	F A S 5	F A S 6	F A S 7	F A S 8	F A S 9	P R E 1	P R E 2	P R E 3	P R E 4	P R E 5	P R E 6	P R E 7	P R E 8	P R E 9	W L B 1	W L B 2	W L B 3	W L B 4	W L B 5	W L B 6	W L B 7	W L B 8				
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	5	1	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	2	5	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	1	1	4	2	5	5	5	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4		
4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	5	
3	4	5	4	2	2	3	5	4	2	2	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	
4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	2	3	4	3	4	3	
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	3	4	5	2	3	3	4	3	2	3	4	5	1	1	2	3	3	4	3	5	1	2	2	3	1	2	3	4	5	5	4	3	4	3	4	
3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	

P E L 1	P E L 2	P E L 3	P E L 4	P E L 5	P E L 6	P E L 7	P E L 8	P E L 9	P E L 10	F A S 1	F A S 2	F A S 3	F A S 4	F A S 5	F A S 6	F A S 7	F A S 8	F A S 9	P R E 1	P R E 2	P R E 3	P R E 4	P R E 5	P R E 6	P R E 7	P R E 8	P R E 9	W L B 1	W L B 2	W L B 3	W L B 4	W L B 5	W L B 6	W L B 7	W L B 8			
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	3	4	4	5	
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	1	4	4	4	3	4	
3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4		
4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	
3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	1	1	4	
4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	4	4
4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	2	5	5	3	
4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	
4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	2	3	3	4	3	3	5	
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	
3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5		
3	3	3	3	3	1	1	5	1	4	3	3	3	5	1	2	5	1	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	1	5	3	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4
5	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	4	2	2	2	2	4	2	3	5	5	5	
3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	
4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	4	3	4	5	3	3	

P E L 1	P E L 2	P E L 3	P E L 4	P E L 5	P E L 6	P E L 7	P E L 8	P E L 9	P E L 10	F A S 1	F A S 2	F A S 3	F A S 4	F A S 5	F A S 6	F A S 7	F A S 8	F A S 9	P R E 1	P R E 2	P R E 3	P R E 4	P R E 5	P R E 6	P R E 7	P R E 8	P R E 9	W L B 1	W L B 2	W L B 3	W L B 4	W L B 5	W L B 6	W L B 7	W L B 8		
3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	5	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	1	3	4	4	3	3	5	4	3	3	1	2	5	4	3	3	4	4	
5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	
4	3	5	4	4	3	5	2	5	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	1	5	2	4	4	2	
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	2	5	4	4	
2	2	2	5	1	4	4	2	2	4	2	5	1	5	3	1	3	4	4	1	3	5	2	5	1	3	2	1	2	2	5	1	1	3	2	2	2	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	2	4	2	4	4	4	5	
5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4	4	
4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	5	5	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	2	5	4	4		
4	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	

P E L 1	P E L 2	P E L 3	P E L 4	P E L 5	P E L 6	P E L 7	P E L 8	P E L 9	P E L 10	F A S 1	F A S 2	F A S 3	F A S 4	F A S 5	F A S 6	F A S 7	F A S 8	F A S 9	P R E 1	P R E 2	P R E 3	P R E 4	P R E 5	P R E 6	P R E 7	P R E 8	P R E 9	W L B 1	W L B 2	W L B 3	W L B 4	W L B 5	W L B 6	W L B 7	W L B 8	
4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	2	3	4	4	
4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	
4	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	4	
4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	5	
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	
3	2	2	2	2	3	2	1	3	4	2	5	4	5	4	5	3	5	4	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	
3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	1	4	2	4	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	
4	5	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	2	5	3	2	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	3	4	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4



P E L 1	P E L 2	P E L 3	P E L 4	P E L 5	P E L 6	P E L 7	P E L 8	P E L 9	P E L 10	F A S 1	F A S 2	F A S 3	F A S 4	F A S 5	F A S 6	F A S 7	F A S 8	F A S 9	P R E 1	P R E 2	P R E 3	P R E 4	P R E 5	P R E 6	P R E 7	P R E 8	P R E 9	W L B 1	W L B 2	W L B 3	W L B 4	W L B 5	W L B 6	W L B 7	W L B 8				
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	
5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	
5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5		
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5		
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	
4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	
5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4		
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	

P E L 1	P E L 2	P E L 3	P E L 4	P E L 5	P E L 6	P E L 7	P E L 8	P E L 9	P E L 10	F A S 1	F A S 2	F A S 3	F A S 4	F A S 5	F A S 6	F A S 7	F A S 8	F A S 9	P R E 1	P R E 2	P R E 3	P R E 4	P R E 5	P R E 6	P R E 7	P R E 8	P R E 9	W L B 1	W L B 2	W L B 3	W L B 4	W L B 5	W L B 6	W L B 7	W L B 8					
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4		
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5
4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4		
4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4		
4	4	5	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	3	5	1	4	4	4	4	4			
4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1	2	3	4	4	4	3	4			
3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	5	1	4	4	4	5				
4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	1	4	4	1	5	4	5					
4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	5				
5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	2	3	2	4	4	5				
5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	2	5	3	4				

## Lampiran 1.3 Persetujuan Layak Etik


**Universitas Alma Ata**  
 Jl. Brawijaya 99, Yogyakarta 55183  
 Telp. (0274) 4342288, 4342270 Fax. (0274) 4342269  
 www.almaata.ac.id uaa@almaata.ac.id

**PERSETUJUAN LAYAK ETIK**  
**(ETHICS APPROVAL)**  
 Nomor: KE/AA/VIII/10111955/EC/2024

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan yang Berstatus Mahasiswa di Kota Blitar dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Moderasi

Dokumen yang disetujui : 1. Protokol penelitian  
 2. Lembar informasi terhadap subjek  
 3. Lembar persetujuan (*informed consent*)

Peneliti utama : Siti Aisyah

Pembimbing/supervisor : Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A

Tanggal disetujui : 7 Agustus 2024  
 (*Valid hingga satu tahun dari tanggal persetujuan*)

Tempat penelitian : di Kota Blitar

Komisi Etik Penelitian Universitas Alma Ata menyatakan bahwa penelitian tersebut di atas telah memenuhi prinsip-prinsip etika sesuai dengan Deklarasi Helsinki 2008. Oleh karena itu, penelitian tersebut dapat dilaksanakan.

Komisi Etik Penelitian Universitas Alma Ata memiliki hak untuk memonitor aktivitas penelitian tersebut kapan saja.

Peneliti wajib untuk menyerahkan:

- Laporan kemajuan sebagai telaah berkelanjutan (*continuing review*): tahunan
- Laporan efek samping penelitian yang serius (*serious adverse event/SAE*)
- Laporan akhir setelah menyelesaikan penelitian

  
 Ketua,  
 dr. Choirul Anwar, M.Kes

  
 Sekretaris,  
 Fatimah, S.SiT., M.Kes.

The University that never ends with its innovation

## Lampiran 1.4 surat izin penelitian



Jl. Brawijaya 99, Yogyakarta 55183  
Telp. (0274) 4342288, 4342270 Fax. (0274) 4342269

[www.almaata.ac.id](http://www.almaata.ac.id) [uaa@almaata.ac.id](mailto:uaa@almaata.ac.id)

Yogyakarta, 11 Juni 2024

Nomor : 241/B/SM/FEB/UAA/VI/2024  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

**Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Responden  
Di Tempat**

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Salam sejahtera kami sampaikan semoga Allah SWT. Selalu melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada kita semua. Amin.

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyelesaian skripsi bagi mahasiswa Universitas Alma Ata, atas nama :

Nama : Siti Aisya  
NIM : 202400219  
Prodi : S1 Manajemen  
Semester : 8 (Delapan)  
No. Telp : 081554528733  
Tanggal Penelitian : 18 Juni - 30 Juni 2024  
Tempat : Kota Blitar  
Keperluan : Penelitian  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN YANG BERSTATUS MAHASISWA DI KOTA BLITAR DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
Pembimbing Skripsi : Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A

Maka dengan ini kami mohon Bapak/Ibu memberikan izin untuk pelaksanaan kegiatan tersebut.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis  
Universitas Alma Ata



Defia Hsantini Maula, S.I.P., M.B.A., CEC

Tembusan:  
1. Mahasiswa yang bersangkutan  
2. Arsip

*The University that never ends with its innovation*

### Lampiran 1.5 Plagiarism

**SUDAH DIPERIKSA  
UNIT PERPUSTAKAAN**  
MENGETAHUI KEPALA PERPUSTAKAAN  
DIAN NUGROHO PRASETYO, S.Pd, M.Pd  
NIM. 2203001099



## Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

# 17%

**Overall Similarity**

**Date:** Apr 15, 2025 (04:35 PM)  
**Matches:** 2525 / 14645 words  
**Sources:** 91

**Remarks:** Moderate similarity detected, consider enhancing the document if necessary.

**Verify Report:**  
Scan this QR Code



v 9.0.4 - WML 4  
FILE - SKRIPSI BAB I-VI\_SITI AISYA-202400219\_MNJ - SITI AISYA MANAJEMEN 2020.DOCX

Siti Aisya  
NIM. 202400219

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

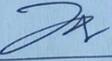
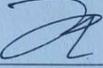
**A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang penting dalam organisasi atau per-  
usahaan. Berhasil atau tidaknya

## Lampiran 1.6 Form Bimbingan

## PRESENSI KONSULTASI / BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Siti Aisyah  
 NIM : 202400219  
 Dosen Pembimbing : Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A

No	Tanggal	Kegiatan Bimbingan	TTD Pembimbing/ Penguji
1.	29 November 2023	Pengajuan judul	
2.	24 Januari 2024	ACC Judul	
3.	31 Januari 2024	Revisi BAB 1	
4.	7 Februari 2024	Revisi BAB 1 – BAB 3	
5.	28 Februari 2024	Revisi BAB 1- BAB 3	
6.	13 Maret 2024	ACC seminar proposal	
7.	30 Mei 2024	Pengajuan pertanyaan penelitian	
8.	5 Juni 2024	Revisi pertanyaan penelitian	
9.	22 Agustus 2024	Pembuatan kuesioner online	
10.	30 Oktober 2024	Olahdata hasil penyebaran kuesioner	
11.	7 November 2024	Run ulang olahdata kuesioner	

12.	15 Januari 2025	Run ulang olahdata kuesioner	
13.	5 Februari 2025	Revisi BAB 4	
14.	12 Februari 2025	Revisi BAB 4 dan 5	
15.	19 Februari 2025	Revisi BAB 4 dan 5	
16.	28 Februari 2025	ACC sidang	

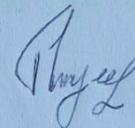
Yogyakarta, 3 Maret 2025

Dosen Pembimbing Skripsi

Mahasiswa Bimbingan



(Ridho Satria Harahap, S.I.Kom., M.B.A)

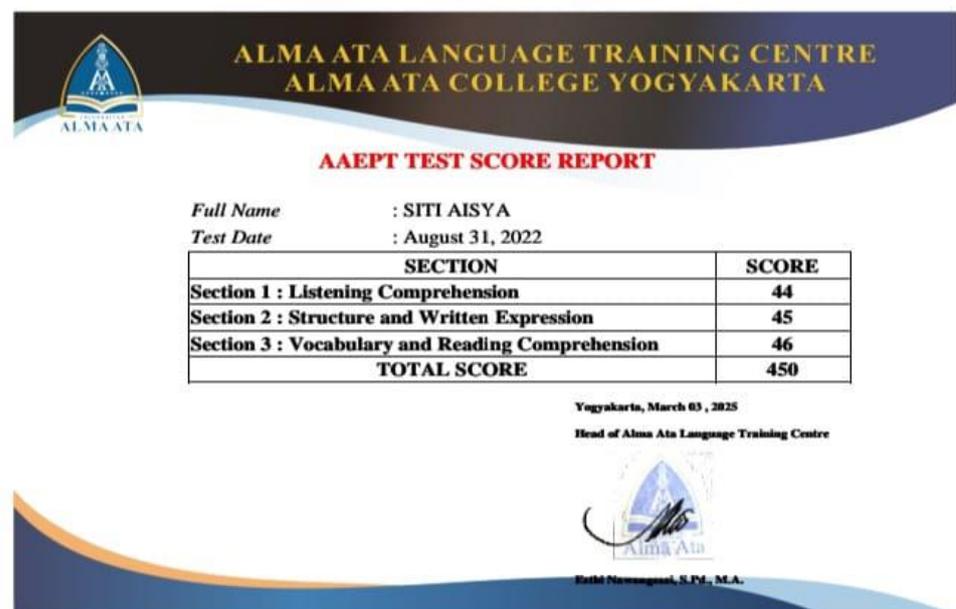
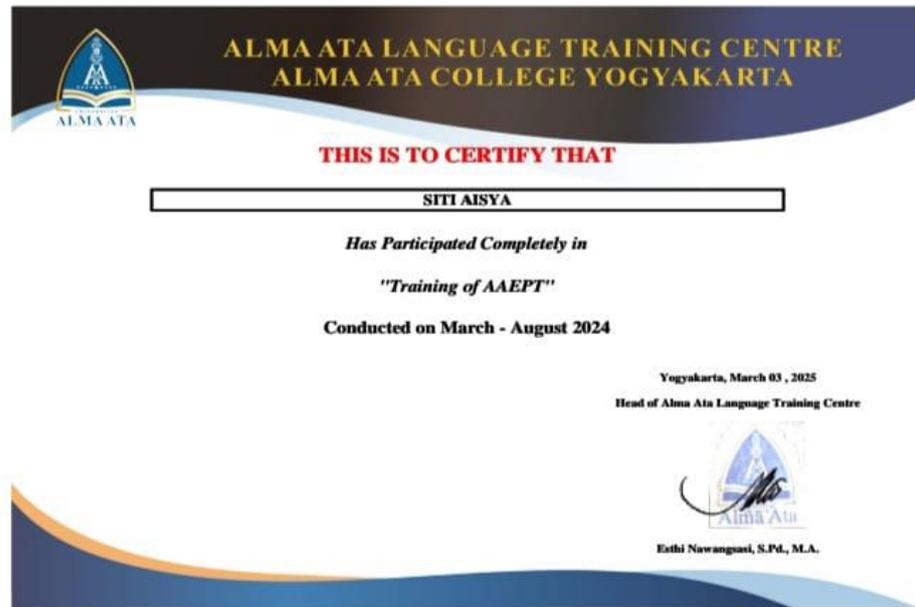


(Siti Aisyah)

## Lampiran 1.7 sertifikat LPBA



Lampiran 1.8 sertifikat ALTC/AEPT



## Lampiran 1.9 CV Pribadi

## Identitas Diri

1.	Nama lengkap	Siti Aisya
2.	Jenis kelamin	Perempuan
3.	Jabatan fungsional	Mahasiswa
4.	NIM	202400219
5.	Tempat/tanggal lahir	Probolinggo, 06 Juni 2001
6.	e-mail	<a href="mailto:202400219@almaata.ac.id">202400219@almaata.ac.id</a>
7.	No. telepon	081554528733
8.	Alamat sekarang	Wisma Mutiara, jl. Godegan gg. Merpati, Brajan, Tamantirto, kec. Kasihan
9.	Alamat asal	Jl. Cempaka RT 03 RW 02 Bulu Kalipang, Kec. Sutojayan, Kab. Blitar

## Riwayat Pendidikan

No.	Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Keluar
1.	SDN KALIPANG 03	2008	2014
2.	SMPN 2 SUTOJAYAN	2014	2017
3.	SMAN 1 SUTOJAYAN	2017	2020
4.	UNIVERSITAS ALMA ATA	2020	2025