

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
UPT. BALAI YASA PULUBRAYAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



Oleh :

Nama : Muhammad Raihan Athallah
NPM : 2105160435
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2025**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 13 Juni 2025, pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

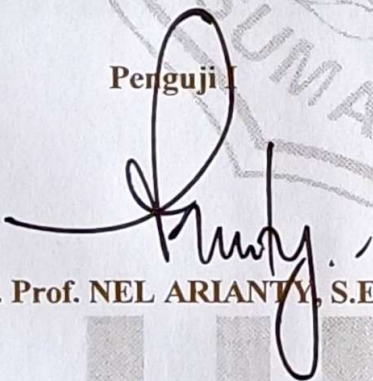
MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD RAIHAN ATHALLAH
N P M : 2105160435
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT. BALAI YASA PULUBRAYAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

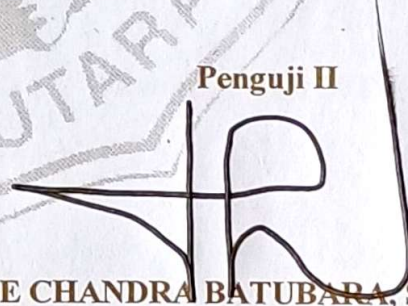
TIM PENGUJI

Penguji I



Assoc. Prof. NEL ARIANTY, S.E., M.M.

Penguji II



HADE CHANDRA BATUBARA, S.E., M.M.

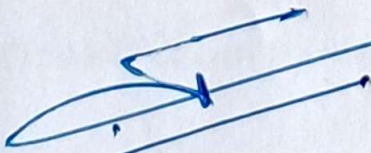
Pembimbing



SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

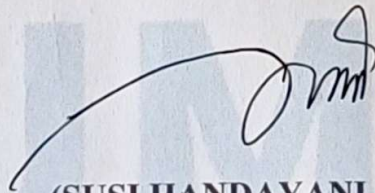
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD RAIHAN ATHALLAH
N.P.M : 2105160435
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT. BALAI YASA PULUBRAYAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Mei 2025

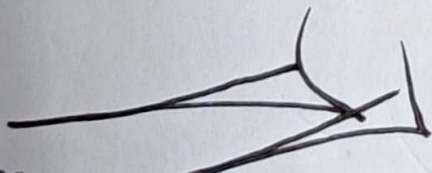
Pembimbing Tugas Akhir



(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



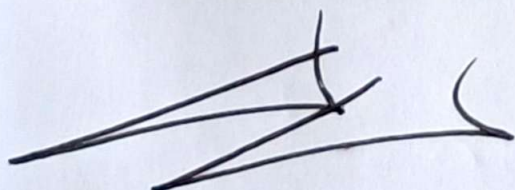
(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Raihan Athallah
NPM : 2105160435
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan

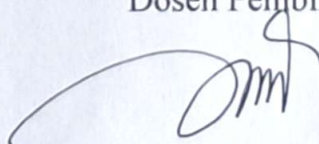
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki Identifikasi masalah - Perbaiki redaksional	5/11 - 24	B
Bab 2	- Perbaiki kerangka konseptual - Perbaiki hipotesis	11/12 - 24	B
Bab 3	- Perbaiki populasi dan sampel	2/2 - 25	B
Bab 4	- Pertama Pembahasan - Tambahkan referensi	15/5 - 25	B
Bab 5	- Perbaiki Kesimpulan dan saran - Tambahkan keterbatasan Penelitian	15/5 25	B
Daftar Pustaka	- Perbaiki dan harus mendelex	18/5 - 25	B
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc.	21/5 - 25	B

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Mei 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Susi Handayani, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Raihan Athallah
NPM : 2105160435
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa PuluBrayan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 24 Februari 2025

Pembuat Pernyataan



Muhammad Raihan Athallah

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT. BALAI YASA PULUBRAYAN

Muhammad Raihan Athallah
2105160435
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini ditujukan terhadap karyawan pada PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan sebanyak 89 orang sampel penelitian berdasarkan iegati pengambilan sampel jenuh. Metode analisis menggunakan *path coefficients* dengan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maupun motivasi kerja. Selanjutnya *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun motivasi kerja. Kemudian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci : Fasilitas kerja, *work life balance*, kinerja karyawan, motivasi kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT. BALAI YASA PULUBRAYAN

Muhammad Raihan Athallah
2105160435
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

This study aims to determine the effect of work facilities and work life balance on employee performance through work motivation as an intervening variable. This study was aimed at employees at PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan as many as 89 people as research samples based on saturated sampling techniques. The analysis method uses path coefficient with SEM-PLS. The results of the study showed that work facilities had a significant effect on employee performance and work motivation. Furthermore, work life balance had an effect on employee performance and work motivation. Then work motivation had an effect on employee performance. Furthermore, work facilities did not affect employee performance with work motivation as an intervening variable and work life balance had an effect on employee performance with work motivation as an intervening variable.

Keywords: *Work facilities, work life balance, employee performance, work motivation*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberi hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa PuluBrayan”.

Dengan menyelesaikan tugas akhir ini tak lepas penulis banyak menerima bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua Orang tua penulis Ayahanda Zulkarnaen dan Ibunda Yulia Widya Sari yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan semangat kepada penulis dengan penuh kesabaran dan setulus hati.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri S.E, M.M., M.Si., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Elfi Azhar S.E., M.Si., selaku dosen penasihat akademik yang telah memberikan bantuan, arahan, dan motivasi dalam perjalanan akademik penulis.
8. Ibu Susi Handayani S.E, M.M., selaku dosen pembimbing penulis yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini dengan baik.
9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat.
10. Segenap Pimpinan beserta jajaran karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa PuluBrayan yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian dan memberi segala macam informasi, data, serta ilmu yang tentunya bermanfaat.
11. Kepada teman-teman penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan semangat yang tak ternilai selama proses penulisan tugas akhir ini.
12. Dan kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan doa.

Medan, Februari 2025

**Muhammad Raihan Athallah
(2105160435)**

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan	8
2.1.1.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	9
2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Motivasi Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.1.2.2 Tujuan Motivasi kerja	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor Motivasi kerja	15
2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja	16
2.1.3 Fasilitas Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja	17
2.1.3.2 Tujuan Fasilitas Kerja	18
2.1.3.3 Fungsi Fasilitas kerja	19
2.1.3.4 Indikator-Indikator Fasilitas Kerja	20
2.1.4 Work Life Balance	21

2.1.4.1 Pengertian Work Life balance	21
2.1.4.2 Tujuan Work Life Balance	22
2.1.4.3 Faktor-Faktor Work Life Balance	23
2.1.4.4 Indikator-Indikator Work Life Balance	24
2.2 Kerangka Konseptual	25
2.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan	25
2.2.2 Pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja karyawan	25
2.2.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja	26
2.2.4 Pengaruh Work Life Balance terhadap Motivasi Kerja	26
2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan	27
2.2.6 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja	27
2.2.7 Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja	27
2.3 Hipotesis	28
BAB 3 METODE PENELITIAN	30
3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Definisi Operasional	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data	35
BAB 4 HASIL PENELITIAN	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian	41
4.1.2 Identitas Responden	41
4.1.2.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.1.2.2 Identifikasi Berdasarkan Usia	42
4.1.2.3 Identifikasi Berdasarkan Jabatan	42
4.1.2.4 Identifikasi Berdasarkan Masa Kerja	43
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	43
4.1.3.1 Variabel Y	43

4.1.3.2 Variabel Z	45
4.1.3.3 Variabel X1	47
4.1.3.4 Variabel X2	48
4.2 Hasil Analisis Data	50
4.2.1 Analisis Model Pengukuran	50
4.2.1.1 Analisis Konsistensi Internal	50
4.2.1.2 Uji Validitas Konvergen	51
4.2.1.3 Uji Validitas Diskriminan	53
4.2.2 Analisis Model Struktural	54
4.2.2.1 <i>R-Square</i>	54
4.2.2.2 <i>F-Square</i>	55
4.3 Pengujian Hipotesis	57
4.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	57
4.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	60
4.4 Pembahasan	61
4.4.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	61
4.4.2 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja	62
4.4.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	63
4.4.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Motivasi Kerja	64
4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	65
4.4.6 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	65
4.4.7 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	66
BAB 5 PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69
5.3 Keterbatasan Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja	31
Tabel 3.2	Indikator Motivasi Kerja	31
Tabel 3.3	Indikator Fasilitas Kerja	32
Tabel 3.4	Indikator <i>Work Life Balance</i>	32
Tabel 3.5	Waktu Penelitian	33
Tabel 3.6	Skala Likert	35
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 4.2	Usia Responden	42
Tabel 4.3	Jabatan Responden	42
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden	43
Tabel 4.5	Deskripsi Angket Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.6	Deskripsi Angket Variabel Kinerja Motivasi Kerja	45
Tabel 4.7	Deskripsi Angket Variabel Kinerja Fasilitas Kerja	47
Tabel 4.8	Deskripsi Angket Variabel Kinerja <i>Work Life Balance</i>	48
Tabel 4.9	<i>Construct Reliability and Validity</i>	51
Tabel 4.10	<i>Outer Loading</i>	52
Tabel 4.11	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlation</i>	53
Tabel 4.12	<i>R-Square</i>	55
Tabel 4.13	<i>F-Square</i>	56
Tabel 4.14	<i>Path Coefficients</i>	58
Tabel 4.15	<i>Specific Indirect Effects</i>	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Penelitian	28
Gambar 4.1	PLS Algoritma	50
Gambar 4.2	Bootstrapping	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam suatu pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam studi manajemen kinerja pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Menurut (Prayudi, 2022), semua manusia mempunyai potensi untuk dapat bertindak dalam berbagai bentuk dari aktivitas. Kemampuan untuk bertindak dapat diperoleh manusia, baik secara alami (ada sejak lahir) atau dapat dipelajari. Meskipun manusia mempunyai potensi untuk dapat berperilaku tertentu, akan tetapi perilaku itu hanya akan diaktualisasi pada saat tertentu saja. Potensi dalam berperilaku tertentu itu disebut dengan *ability* (kemampuan), sedang ekspresi dari potensi dikenal dengan sebutan *performance* (kinerja).

Kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain fasilitas kerja dan work life balance. Menurut (Arda, 2017), kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati 1egativ. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Menurut (Koto & Arif, 2019), keseimbangan pekerjaan merupaka

pilihan antara mengatur kewajiban kerja dan kewajiban dalam kehidupan pribadi, atau tanggungjawab pada keluarga.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian (Jufrijen & Hadi, 2021) diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas kerja memadai, maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Teddy et al., 2024), pengaruh *work life balance* hasilnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta. Dengan jumlah responden sebanyak 100 responden, jumlah variabel 2 $t_{sig} < 2s_2$ sebanyak 3 variabel, nilai $df=97$ dan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Nilai t tabel = 1,985. Dari hasil penelitian tersebut membuahkan hasil bahwa *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkeretaapian. Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan memiliki peran penting dalam tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal, permasalahan yang terjadi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan berkaitan dengan kinerja karyawan. Terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang kurang maksimal

dikarenakan fasilitas yang diperlukan kurang memadai seperti suku cadang gerbong yang masih kurang lengkap sehingga menghambat pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja saat jam kerja dikarenakan fasilitas seperti penyediaan bahan baku gerbong dan suku cadang yang belum optimal. Dan juga tingkat *work life balance* atau keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan pada karyawan dilihat dari karyawan yang terlambat masuk dan karyawan yang bekerja diluar jam kerja. Hal tersebut dapat membuat kinerja kurang optimal dan kinerja dianggap kurang profesional.

Dari uraian dan penjelasan mengenai fakta dan data diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh fasilitas kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada UPT Balai Yasa PuluBrayan PT (Persero) KAI yang telah dijelaskan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja yang belum tersedia pada satu unit sehingga pekerjaan dipindahkan ke unit lain menyebabkan kinerja terhambat sesaat.
2. Kurangnya tingkat *work life balance* dapat dilihat dari karyawan yang masih mengerjakan pekerjaannya diluar jam kerja.
3. Masih ada karyawan yang kurang optimal bekerja dan kurang memahami pekerjaannya menyebabkan kinerja kurang optimal dan efisien.

4. Tingkat motivasi karyawan yang masih kurang, dilihat dari karyawan yang kurang semangat dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Guna untuk menghindari kesimpangan dalam penganalisaan dan pembahasan, maka luas penelitian yang telah dilakukan meliputi masalah fasilitas kerja dan *work life balance* dengan subjek pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh pada motivasi kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh pada motivasi kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?
6. Apakah fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?

7. Apakah *work life balance* berpengaruh pada kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah *work life balance* berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah fasilitas kerja berpengaruh pada motivasi kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah *work life balance* berpengaruh pada motivasi kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah fasilitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?

7. Untuk menguji dan menganalisis apakah *work life balance* berpengaruh pada kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang fasilitas kerja, *work life balance*, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Sehingga dapat menambah wawasan tentang fasilitas kerja, *work life balance*, kinerja karyawan, dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa PuluBrayan, dan juga dapat menjadi sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan pada suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik yang dihasilkan seorang karyawan tentu akan sangat membantu dalam tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja dari setiap karyawannya dapat lebih baik serta meningkat dikemudian hari.

Menurut (Noor, 2013) “kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”. Sedangkan menurut (Moehirono, 2012) “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut (Permana et al., 2023) Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara efektif dan efisien, sehingga setiap tantangan yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi dengan baik.

Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2002) “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.”

Jadi dapat diberi kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu tolak ukur dari suatu hasil pekerjaan seorang karyawan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan seorang karyawan maka semakin besar kontribusi karyawan tersebut untuk mencapai suatu tujuan pada perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi tentu kinerja seorang karyawan memiliki tujuan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) tujuan kinerja merupakan hasil yang dicapai yang membuat karyawan menjadi efektif. Untuk pekerjaan yang rutin tujuan kinerja juga mungkin disebut standar. Hal ini biasanya bersifat numerik dan berkaitan dengan hasil. Standar juga sama untuk setiap karyawan dalam pekerjaan yang sama.

Sedangkan menurut (Ruky, 2006) ada beberapa tujuan manajemen kinerja, yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan 9egative9s yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, 9egativ akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah :

1. Kemampuan
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja

6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin

2.1.1.4 Indikator-indikator kinerja karyawan

Menurut (Wibowo, 2014) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut (Busro, 2018) “Kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut” :

1. Hasil kerja dengan indikator

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas hasil kerja
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

2. Perilaku kerja dengan indikator

- a. Disiplin kerja
- b. Inisiatif
- c. Ketelitian

3. Sifat pribadi dengan indikator

- a. Kejujuran
- b. Kreativitas

2.1.2 Motivasi kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi kerja

Menurut (Daulay et al., 2019) Motivasi adalah sebuah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang dimana menjadi aspek penting bagi pimpinan dalam membagi-bagikan pekerjaannya kepada para karyawan untuk dikerjakan dengan baik.

Sedangkan menurut Menurut (Saripuddin & Handayani, 2019) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Menurut (Suryani et al., 2017; Yati et al., 2019). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mendorong semangat kerja seorang karyawan agar dapat melakukan sebuah pekerjaan dengan cara bekerjasama maupun individu secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Siswadi & Arif, 2021) motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan

dan kebutuhan individu. Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019), Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu hal untuk mencapai tujuan. Tujuan tersebut dapat berupa tujuan individu yaitu memenuhi kebutuhan pribadi, dan tujuan organisasi yaitu sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi kerja

Menurut pendapat (M. S. P. Hasibuan, 2010), tujuan pemberian motivasi kerja diantaranya adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektivaskan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut pendapat (Riyadi, 2011), tujuan dari motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Mendorong semangat karyawan

Semangat kerja adalah keinginan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini perlu didorong karena semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

3. Mempertahankan loyalitas karyawan perusahaan

Loyalitas dari seorang karyawan merupakan suatu perilaku yang dibutuhkan oleh perusahaan karena dengan loyalitas maka kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

4. Meningkatkan kedisiplinan

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai 14 negative 14s yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

5. Menciptakan hubungan kerja yang baik

Jika karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang baik maka akan timbul suasana kerja yang baik sehingga akan berdampak kepada kinerja yang akan dihasilkan.

2.1.2.3 Faktor-faktor motivasi kerja

Menurut pendapat (Kadarisman, 2014), faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah seperti kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*).
2. Faktor-faktor yang sifatnya berasal dari organisasi. Dimana faktor-faktor tersebut adalah pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), 15egati pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Sedangkan menurut (Purba & Tambun, 2018) menyimpulkan terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

1. Promosi

Promosi adalah kenaikan jabatan yang didapat dari perusahaan kepada karyawan yang didasari hasil kerja yang baik. Promosi juga diartikan sebagai menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dibanding sebelumnya.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3. Pekerjaan yang diberikan

Besar atau kecilnya pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan akan memicu motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Penghargaan

Penghargaan diterima oleh karyawan atas hasil kerja yang baik. Penghargaan dapat diartikan juga sebagai pengakuan kerja oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah dibebankan kepada karyawan.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan namun karyawan harus memiliki kontribusi terhadap perusahaan.

2.1.2.4 Indikator-indikator motivasi kerja

Menurut pendapat (Citra & Fahmi, 2019) terdapat 5 indikator motivasi kerja antara lain :

1. Orientasi masa depan

Upaya antisipasi terhadap masa depan. Dalam hal ini, Karyawan mulai memikirkan tentang tantangan apa yang akan dihadapi dimasa yang akan datang serta mempersiapkan diri untuk menghadapi hal tersebut.

2. Orientasi tugas

Dalam hal ini, seorang karyawan harus memiliki target dalam pelaksanaan tugas yang sudah dibebankan oleh perusahaan. Target/sasaran tersebut dapat bermanfaat bagi karyawan untuk mengukur sejauh mana kemampuan karyawan dalam bekerja.

3. Ketekunan

Kesungguhan seorang karyawan dalam bekerja, dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan dimulai absen tepat waktu, hasil kinerja.

4. Rekan kerja

Orang yang bekerja dalam satu perusahaan dan saling bekerja sama di satu bidang pekerjaan.

5. Pemanfaatan waktu

Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu yang diberikan untuk melakukan suatu pekerjaan.

2.1.3 Fasilitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut (Lupiyoadi & Hamdani, 2006) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut (Lupiyoadi, 2008) fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal dan memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Sedangkan menurut (Moekijat, 2001) secara sederhana berpendapat bahwa fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Menurut (Tjiptono, 2014), fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Fasilitas merupakan sesuatu yang penting dalam usaha jasa, oleh karena itu fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain *interior* dan *eksterior* serta kebersihan harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan yang dirasakan konsumen secara langsung.

Dapat disimpulkan bahwa fasilitas merupakan suatu bagian penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.2 Tujuan Fasilitas Kerja

Menurut (Barry, 2012), bahwa fasilitas dapat memberi tujuan dan manfaat bagi :

1. Pegawai atau karyawan
 - a. Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang.
 - b. Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya.
 - c. Untuk menghemat waktu dan tenaga.
 - d. Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.
 - e. Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.
2. Perusahaan

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap karyawan atau pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan kerja karyawan atau pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja karyawan akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan juga semakin sedikit.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dapat memberi tujuan dan manfaat positif bagi pegawai dan perusahaan. Bagi pegawai fasilitas dapat memudahkan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut menjadi efektif. Bagi perusahaan fasilitas dapat membuat suatu pekerjaan menjadi lebih rapi dan lebih singkat waktunya.

2.1.3.3 Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut (Suhardi, 2001), secara umum fasilitas kerja dapat memberikan fungsi sebagai berikut :

1. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga pekerja 19egativ pekerjaanpekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Ini berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerja dari pekerjaan tambahan yang akan dilaksanakan diluar jam kerja, dengan kata lain para pekerja akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya.
2. Untuk mengadakan sumber-sumber tenaga kerja yang efisien. Pemberian fasilitas yang tinggi akan memaksa suatu 19egativ atau instansi memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis atau seefisien mungkin (tentunya dikombinasikan dengan faktor-faktor produksi lainnya).
3. Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktivitasnya perusahaan berarti memberikan fasilitas yang tinggi, apabila pekerjaan para karyawan tinggi tingkat produktivitasnya.
4. Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial perusahaan. Semakin sukses finansial perusahaan , sebaliknya skala pemberian fasilitas disesuaikan dengan kesuksesan secara proposional, dengan anggapan

bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

Sedangkan menurut (Moenir, 2000), beberapa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah/serhana dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

2.1.3.4 Indikator-indikator Fasilitas Kerja

Menurut (Faisal, 2005), indikator fasilitas kerja dapat diukur dengan :

1. Komputer
2. Meja kantor
3. Parkir
4. Bangunan kantor
5. Transportasi

Sedangkan menurut (Moenir, 2014), bahwa indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu :

1. Fasilitas alat kerja
2. Fasilitas perlengkapan kerja
3. Fasilitas sosial

2.1.4 Work Life Balance

2.1.4.1 Pengertian Work Life Balance

Work Life Balance merupakan suatu kemampuan untuk mengorganisir antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga secara seimbang. Hal ini dapat melibatkan pengaturan waktu dan energi secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut (A. Putri & Amran, 2021) *Work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan prioritas yang tepat antara pekerjaan di satu sisi dan kehidupan pribadi (kebahagian, waktu luang, keluarga dan perkembangan di sisi lain).

Sedangkan menurut (Koto & Arif, 2019) *Work Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Dengan adanya *work life balance*, individu dapat menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kualitas hidup, memungkinkan mereka untuk merasa lebih puas dan bugar secara fisik, emosional, dan mental (Larasati & Rahayu, 2019).

Work life balance adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas baik di tempat kerja maupun di rumah tanpa membahayakan kesejahteraan fisik atau mental. Ketika seseorang dapat mengatur kebutuhan pribadi dan keluarganya selain kewajiban pekerjaannya, maka ia dapat mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (Jufrizen et al., 2023).

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara

kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Dengan dapat menyeimbangkan ini individu dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya.

2.1.4.2 Tujuan *Work Life Balance*

Menurut (Ramadhan, Nabilah; Marinda, V, 2019) adapun tujuan dari *work life balance* yaitu:

1. Menciptakan peluang untuk mengambil kendali di mana dan kapan.

Work life balance memberikan individu kesempatan kepada individu untuk mengatur waktu dan tempat kerja sesuai dengan preferensi dan kebutuhan mereka. Ini berarti bahwa seseorang dapat memilih untuk bekerja dari rumah, kafe, atau lokasi lain yang nyaman bagi mereka.

2. Bagaimana beroperasi untuk menghasilkan karya terbaik.

Dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, seseorang dapat bekerja dalam kondisi optimal untuk menciptakan karya terbaik. Dengan memberikan waktu untuk beristirahat, berlibur, dan mengejar hobi di luar pekerjaan, seseorang bisa mendapatkan energi yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang baik.

3. Mempunyai waktu senggang untuk memulihkan diri dan mengikuti kegiatan di luar.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga penting agar individu memiliki waktu yang cukup untuk bersantai dan berpartisipasi dalam kegiatan di luar pekerjaan. Dengan meluangkan waktu untuk beristirahat dan melakukan hal-hal menyenangkan di luar pekerjaan, seseorang dapat menjaga keseimbangan emosional, fisik, dan mental mereka. Ini membantu meningkatkan kondisi keseluruhan,

sehingga individu dapat tetap sehat, 23egativ, dan produktif dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari *work life balance* adalah untuk menciptakan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mendukung kesejahteraan individu secara keseluruhan. Dengan menjaga keseimbangan ini, individu bisa lebih sehat, 23egativ, dan produktif.

2.1.4.3 Faktor-faktor *Work Life Balance*

Menurut (Anugrah & Priyambodo, 2021) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu :

1. Waktu

Faktor ini mencakup sedikit banyaknya waktu yang digunakan di lokasi pekerjaan atau sedikit banyaknya waktu yang digunakan untuk kehidupan pribadi.

2. Rencana kegiatan

Hal ini dapat mempengaruhi *Work life balance* jika jadwal yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan untuk waktu pribadi.

3. Kelelahan

Faktor ini menjadi kondisi penentu yang mana dapat dikatakan sebagai penurunan kapasitas yang dimiliki individu untuk bekerja dan mengalami penurunan efisiensi produktivitas kerja.

Selain itu menurut (Ariawaty & Cahyani, 2019) faktor yang dapat mempengaruhi *Work life balance* yaitu :

1. *Role overload*, yaitu Ketika ada terlalu banyak peran, itu dapat menyebabkan perselisihan dan membuat sulit untuk mengalokasikan waktu. Jumlah yang panjang dan distribusi minimal di seluruh tanggung jawab yang dipegang dalam kasus ini adalah waktu yang dibahas. Sangat mungkin bahwa ada tantangan dalam mencari waktu yang ideal dan seimbang karena ada terlalu banyak pekerjaan.
2. *Work to family Interference & family-to- work-interference*, yaitu jenis konflik ini terjadi ketika ada perbedaan dalam jumlah tanggung jawab yang ditugaskan untuk masing-masing fungsi. Apa yang sebenarnya terjadi adalah bahwa peran di dunia kerja mengambil persentase yang lebih besar dari kehidupan di dunia non-pekerja, atau sebaliknya, dan dampak perbedaan ini pada produktivitas tenaga kerja jauh lebih tinggi.
3. *Caregiver's strain*, yaitu beratnya keberadaan sehari-hari berlebihan dan dapat menyebabkan konflik di semua peran bukan hanya satu.

2.1.4.4 Indikator-indikator *Work Life Balance*

Menurut (Wardani & Firmansyah, 2019) *Work life balance* meliputi beberapa indikator, yaitu :

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu seseorang yang dilakukan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaannya. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang pegawai yang bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman dan menghabiskan waktu santai bersama keluarganya.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan ini melibatkan diri individu pada tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu melalui pekerjaannya ataupun hal diluar pekerjaannya.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Lukiyana & Tualaka, 2019) fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian (Ningsih & Listiyani, 2022) bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pegawai menunjukkan kinerja yang baik ketika dia menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang ditentukan, pengukuran kuantitas dan kualitas dapat dilakukan untuk hal ini. Keberlanjutan bisnis atau lembaga akan mendapat manfaat dari kinerja yang kuat dengan menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah salah satu dari banyak variabel yang mendorong peningkatan kinerja (Windika Putri & Frianto, 2023).

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Angin & Saragih, 2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Untuk meningkatkan motivasi kerja maka akan lebih baik pimpinan langsung memperbaiki fasilitas kerja tersebut terutama menambah fasilitas kerja maupun memperbaiki fasilitas kerja yang telah mengalami kerusakan atau kurang berfungsi dengan baik (Ika Fuzi Anggrainy, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Damanik, 2019) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja.

2.2.4 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja

Menurut (Lazăr et al., 2010) sejak awal penting untuk memahami bahwa *work life balance* bukan berarti mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran yang lain. Akan tetapi, dalam pengertian yang lebih luas, *work life balance* diartikan sebagai level kepuasan terhadap berbagai keterlibatannya dalam berbagai peran. Begitu juga pendapat (Hill et al., 1998) bahwasanya *work – life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras.

Berdasarkan penelitian (Utami & Pranitasari, 2020). *Work life balance* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Winn Gas sebesar 0,224 atau 22% artinya, semakin tinggi nilai *work life balance* maka semakin tinggi pula nilai motivasi kerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Jufrizen, 2017) bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, 2015) yang menyatakan motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

2.2.6 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Fasilitas kerja yang sudah baik dimiliki perusahaan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja guna untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang lebih baik (Sukaesih et al., 2019).

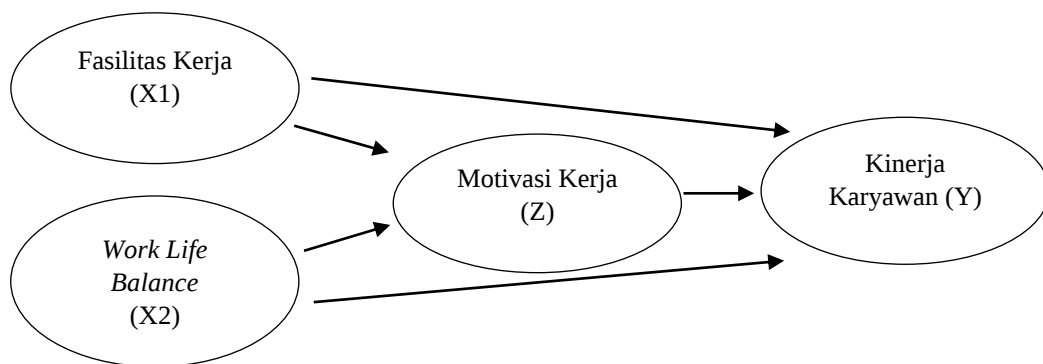
Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sukaesih et al., 2019) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

2.2.7 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rene & Wahyuni, 2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai peran memediasi antara pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila mempunyai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan diimbangi dengan karyawan yang termotivasi bekerja di

suatu perusahaan yang akan menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut menjadi meningkat.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening dapat dilihat melalui kerangka konseptual berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT BalaiYasa PuluBrayan.
2. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT BalaiYasa PuluBrayan.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT BalaiYasa PuluBrayan.
4. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT BalaiYasa PuluBrayan.
5. *Work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT BalaiYasa PuluBrayan.

6. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT BalaiYasa PuluBrayan.
7. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT BalaiYasa PuluBrayan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian untuk memastikan hubungan antara dua variabel atau lebih, penelitian asosiatif menggunakan variabel intervening, yang tidak diobservasi atau diukur, tetapi secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel 30egative30s30 dan dependen secara tidak langsung. Hal ini juga didukung oleh (Juliandi et al., 2015) bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pemasalahan hubungan suatu variabel dengan variable lainnya.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

3.2.1 Kinerja (Y)

Secara umum, kinerja merujuk pada kemampuan individu untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas dengan mematuhi protokol atau standar yang ditetapkan oleh instansi terkait. Hal ini mencakup efisiensi, produktivitas, dan kualitas dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan. Menurut (Sinambela, 2012) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja.

Tabel 3.1 Indikator kinerja

No	Indikator
1	Tujuan
2	Standar
3	Umpan balik
4	Alat atau sarana
5	Kompetensi
6	Motif
7	Peluang

Sumber : (Wibowo, 2014)

3.2.2 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019). Adapun indikator motivasi kerja adalah :

Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Orientasi masa depan
2	Orientasi tugas
3	Ketekunan
4	Rekan kerja
5	Pemanfaatan waktu

Sumber : (Citra & Fahmi, 2019)

3.2.3 Fasilitas Kerja (X1)

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang 31egative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016). Adapun indikator fasilitas kerja adalah :

Tabel 3.3 Indikator fasilitas kerja

No	Indikator
1	Komputer
2	Meja kantor
3	Parkir
4	Bangunan kantor
5	Transportasi (Faisal, 2005)

Sumber : (Faisal,2025)

3.2.4 Work Life Balance (X2)

Work life balance merupakan upaya untuk menetapkan prioritas yang seimbang antara “pekerjaan” (karier dan ambisi) dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual). Ini mencakup mencari keseimbangan antara dedikasi terhadap pekerjaan dan investasi waktu dan energi dalam aspek-aspek kehidupan yang lebih personal dan bermakna (Lumunon et al., 2019). Adapun indikator work life balance adalah :

Tabel 3.4 Indikator work life balance

No	Indikator
1	Time balance
2	Involvement balance
3	Satisfaction balance

Sumber : (Wardani & Firmansyah, 2019)

3.3 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Pulubrayan, Jl. Bengkel No.1, Pulo Brayan Bengkel, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20241, Indonesia. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2024 s/d bulan April 2025. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.5 Waktu penelitian

No	Jenis Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Prariset Penelitian																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Penyebaran Angket																								
7	Pengolahan Data																								
8	Penyusunan Skripsi																								
9	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Teknik pengambilan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan (Juliandi et al., 2015) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada PT. KAI (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Kota Medan yang berjumlah 89 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 89 orang.

3.5 Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.5.1 Studi dokumen

Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan informasi tentang judul yang sedang diselidiki pada instansi, termasuk jumlah pegawai, latar belakang instansi, dan data pendukung penelitian lainnya (Yusra et al., 2021).

3.5.2 Observasi

Observasi bisa diartikan sebagai “Pengamatan dan pencatatan secara sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti”. Dari pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa observasi adalah pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan secara cermat dan sistematis (Alfani, 2018).

3.5.3 Angket/Kuesioner

Kuesioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi melalui formulir dengan pernyataan-pernyataan sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Responden mengisi formulir tersebut untuk mendapatkan

tanggapan, yang kemudian akan diteliti oleh peneliti (Ardiansyah et al., 2023). Pernyataan–pernyataan dalam kuesioner disesuaikan dengan setiap variabel yang diukur dengan Skala Likert, sebuah alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban responden disediakan dalam bentuk daftar pertanyaan, dengan setiap pernyataan memiliki lima kemungkinan jawaban yang dapat dipilih. Seperti yang ditunjukkan oleh skor, hal ini berguna untuk memastikan dan memahami frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan. Adapun opsi jawaban tersebut yaitu :

Tabel 3.6 Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3.6 Teknik analisis data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian dijabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan dirahankan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*)

dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013) . Analisis persamaan 36egative36s (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 4 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (b) validitas diskriminan (*discriminant validity*). (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni (a)

koefisien determinasi (*R-square*); (b) *F-square*; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (*direct effect*); (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (3) *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

3.6.1.1 *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah > 0.6 . (Juliandi, 2018).

3.6.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. (Juliandi, 2018).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model *negative* (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Juliandi, 2018).

3.6.2.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *Rsquare* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk). (Juliandi, 2018).

3.6.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen. (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2)

Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel

yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1 /etika kerja) dan (X_2 /lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/komitmen organisasi). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X_1 /etika kerja) dan (X_2 /lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/komitmen organisasi). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Kereta Api Indonesia UPT. BalaiYasa PuluBrayan dan dilaksanakan dari bulan Desember 2024 dan direncanakan selesai pada bulan April 2025. Penulis mengambil sampel sebanyak 89 orang karyawan dan diberikan kuisioner dengan skala likert. Selanjutnya penulis mengolah hasil pengujian data menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4 dengan metode *Outer Model* dan *Inner Model*.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 89 responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	82	92%
2	Perempuan	7	8%
Total		89	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa presentase responden laki-laki sebanyak 92% dan responden perempuan sebanyak 8%. Dapat ditarik

kesimpulan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden didominasi oleh responden laki-laki.

4.1.2.2 Identifikasi Berdasarkan Usia

Presentase responden berdasarkan usia dari 89 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	19 – 30 Tahun	26	29%
2	31 – 41 Tahun	32	36%
3	41 – 50 Tahun	24	27%
4	51 – 65 Tahun	7	8%
Total		89	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat jumlah presentase usia responden, usia 19 – 30 tahun sebanyak 29%, usia 31 – 41 tahun sebanyak 36%, usia 41 – 50 tahun sebanyak 27%, dan usia 51 – 65 tahun sebanyak 8%. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah rentang usia 31 – 41 tahun.

4.1.2.3 Identifikasi Berdasarkan Jabatan

Presentase responden berdasarkan jabatan dari 89 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	General Manager	1	1%
2	Unit Keu, SDM, dan TI	10	11%
3	Unit Logistik	6	7%
4	Unit Perencanaan	15	17%
5	Unit Produksi	46	52%
6	Unit Quality Control	11	12%
Total		89	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat jumlah presentase jabatan responden pegawai PT KAI (Persero) UPT. Balai Yasa PuluBrayan sebanyak 11 orang di Unit Quality Control, 46 orang di Unit Produksi, 15 orang di Unit Perencanaan, 6 orang di Unit Logistik, 10 orang di Unit Keu, SDM, TI, 1 orang General Manager.

4.1.2.4 Identifikasi Berdasarkan Masa Kerja

Presentase responden berdasarkan masa kerja dari 89 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	< 10 Tahun	47	53%
2	10 – 20 Tahun	36	40%
2	> 20 Tahun	6	7%
Total		89	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa PuluBrayan yaitu, < 10 Tahun sebanyak 53%, 10 – 20 Tahun sebanyak 40%, > 20 Tahun sebanyak 7%.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel (Y)

Tabel 4.5
Deskripsi angket variabel kinerja karyawan

Kinerja Karyawan (Y)												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0		0		1	1,12%	63	70,78%	25	28,08%	89	100%
2	0		0		0	0	70	78,65%	19	21,34%	89	100%
3	0		0		14	15,73%	56	62,92%	19	21,34%	89	100%
4	0		0		16	17,97%	56	62,92%	17	19,10%	89	100%
5	0		0		13	14,60%	53	59,55%	23	25,84%	89	100%
6	0		0		0	0	59	66,29%	30	33,70%	89	100%
7	0		0		14	15,73%	40	44,94%	35	39,32%	89	100%
8	0		0		14	15,73%	42	47,19%	33	37,07%	89	100%

9	0		0		14	15,73%	49	55,05%	26	29,21%	89	100%
10	0		0		14	15,73%	47	52,80%	28	31,46%	89	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan total 89 responden pegawai PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan, diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan baik dan benar” diperoleh nilai mayoritas yaitu 63 orang menjawab setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas” diperoleh nilai mayoritas yaitu 70 orang menjawab setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan dapat memenuhi target yang ditetapkan instansi” diperoleh nilai mayoritas yaitu 56 orang menjawab setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah standar yang ditetapkan instansi” diperoleh nilai mayoritas yaitu 56 orang menjawab setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan” diperoleh nilai mayoritas yaitu 53 orang menjawab setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya tidak pernah menunda pekerjaan” diperoleh nilai mayoritas yaitu 59 orang menjawab setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati” diperoleh nilai mayoritas yaitu 40 orang menjawab setuju.

8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya memiliki keahlian untuk mencapai hasil maksimal dalam pekerjaan” diperoleh nilai mayoritas yaitu 42 orang menjawab setuju.
9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan permasalahan” diperoleh nilai mayoritas yaitu 49 orang menjawab setuju.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bergantung pada orang lain” diperoleh nilai mayoritas yaitu 47 orang menjawab setuju.

4.1.3.2 Variabel (Z)

Tabel 4.6
Deskripsi angket variabel motivasi kerja

Motivasi Kerja (Z)												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0		0		0	0	45	50,56%	44	49,43%	89	100%
2	0		0		0	0	47	52,80%	42	47,19%	89	100%
3	0		0		8	8,98%	37	41,57%	44	49,43%	89	100%
4	0		0		10	11,23%	29	32,58%	50	56,17%	89	100%
5	0		0		8	8,98%	31	34,83%	50	56,17%	89	100%
6	0		0		4	4,49%	41	46,06%	44	49,43%	89	100%
7	0		0		0	0	49	55,05%	40	44,94%	89	100%
8	0		0		0	0	51	57,30%	38	42,69%	89	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan total 89 responden pegawai PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan, diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Perusahaan memberikan jaminan hari tua untuk setiap karyawan” diperoleh nilai mayoritas yaitu 45 orang menjawab setuju.

2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Karyawan merasa tertantang ketika pimpinan memberikan tugas” diperoleh nilai mayoritas yaitu 47 orang menjawab setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Karyawan berusaha memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik” diperoleh nilai mayoritas yaitu 44 orang menjawab sangat setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Daya ambisi dan tantangan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik” diperoleh nilai mayoritas yaitu 50 orang menjawab sangat setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Karyawan bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan” diperoleh nilai mayoritas yaitu 50 orang menjawab sangat setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Karyawan menjalin hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan” diperoleh nilai mayoritas yaitu 44 orang menjawab sangat setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Karyawan selalu memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan maksimal” diperoleh nilai mayoritas yaitu 49 orang menjawab setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Dengan waktu yang diberikan perusahaan, karyawan mampu mengerjakan tugas secara efisien” diperoleh nilai mayoritas yaitu 51 orang menjawab setuju.

4.1.3.3 Variabel (X1)

Tabel 4.7
Deskripsi angket variabel fasilitas kerja

Fasilitas Kerja (X1)												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0		0		0	0	72	80,89%	17	19,10%	89	100%
2	0		0		17	19,10%	58	65,16%	14	15,73%	89	100%
3	0		0		20	22,47%	58	65,16%	11	12,35%	89	100%
4	0		0		16	17,97%	60	67,41%	13	14,60%	89	100%
5	0		0		14	15,73%	56	62,92%	19	21,34%	89	100%
6	0		0		14	15,73%	64	71,91%	11	12,35%	89	100%
7	0		0		0	0	74	83,14%	15	16,85%	89	100%
8	0		0		16	17,97%	64	71,91%	9	10,11%	89	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan total 89 responden pegawai PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan, diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya mendapatkan fasilitas kerja kantor yang membantu pekerjaan saya ” diperoleh nilai mayoritas yaitu 72 orang menjawab setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Komputer yang disediakan membantu pekerjaan saya” diperoleh nilai mayoritas yaitu 58 orang menjawab setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Meja kantor yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya” diperoleh nilai mayoritas yaitu 58 orang menjawab setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik” diperoleh nilai mayoritas yaitu 60 orang menjawab setuju.

5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Lokasi parkir yang tersedia cukup luas” diperoleh nilai mayoritas yaitu 56 orang menjawab setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Lokasi parkir yang tersedia cukup aman” diperoleh nilai mayoritas yaitu 64 orang menjawab setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Bangunan kantor sangat nyaman” diperoleh nilai mayoritas yaitu 74 orang menjawab setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Kendaraan operasional selalu tersedia saat dibutuhkan” diperoleh nilai mayoritas yaitu 64 orang menjawab setuju.

4.1.3.4 Variabel (X2)

Tabel 4.8
Deskripsi angket variabel *work life balance*

Work Life Balance (X2)												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0		0		18	20,22%	20	22,47%	51	57,30%	89	100%
2	0		0		21	23,59%	28	31,46%	40	44,94%	89	100%
3	0		0		19	21,34%	63	70,78%	7	7,86%	89	100%
4	0		0		16	17,97%	66	74,15%	7	7,86%	89	100%
5	0		0		20	22,47%	62	69,66%	7	7,86%	89	100%
6	0		0		21	23,59%	61	68,53%	7	7,86%	89	100%
7	0		0		21	23,59%	36	40,44%	32	35,95%	89	100%
8	0		0		19	21,34%	26	29,21%	44	49,43%	89	100%

Sumber ; Data Diolah 2025

Berdasarkan total 89 responden pegawai PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan, diperoleh keterangan sebagai berikut:

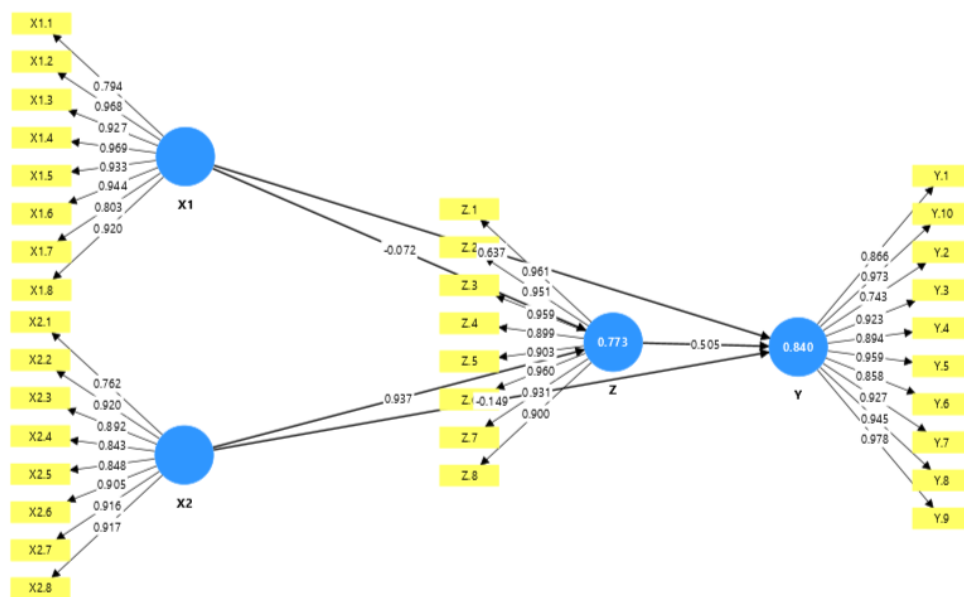
1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Waktu saya untuk melakukan pekerjaan lebih banyak dibanding melakukan aktivitas pribadi” diperoleh nilai mayoritas yaitu 51 orang menjawab sangat setuju.

2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Selama bekerja saya sering mengabaikan aktivitas pribadi demi tuntutan pekerjaan” diperoleh nilai mayoritas yaitu 40 orang menjawab sangat setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah di tentukan instansi” diperoleh nilai mayoritas yaitu 63 orang menjawab setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan” diperoleh nilai mayoritas yaitu 66 orang menjawab setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi” diperoleh nilai mayoritas yaitu 62 orang menjawab setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa didukung oleh atasan dan rekan kerja dalam mengelola tanggung jawab kehidupan pribadi saya” diperoleh nilai mayoritas yaitu 61 orang menjawab setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya menyukai suasana dalam pekerjaan dapat mendukung aktivitas saya” diperoleh nilai mayoritas yaitu 36 orang menjawab setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan “Saya merasa bahwa instansi ini mendukung upaya saya untuk selalu menyesuaikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi” diperoleh nilai mayoritas yaitu 44 orang menjawab sangat setuju.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*Outer Model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah Fasilitas Kerja, *Work Life Balance*, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan. Berikut ini adalah kerangka PLS Algoritma:



Gambar 4.1 PLS Algoritma

4.2.1.1 Analisis Konsistensi Internal (*Construct Reliability and Validity*)

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit salah satunya dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit (> 0.600) (Hair Jr, 2017).

Tabel 4.9
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.969	0.976	0.974	0.827
X2	0.957	0.967	0.964	0.769
Y	0.976	0.982	0.979	0.827
Z	0.979	0.979	0.982	0.871

Sumber : Smart PLS versi 4 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel:

1. Variabel X1 (Fasilitas Kerja) memiliki nilai reliabilitas komposit yaitu $0.974 > 0.600$ sehingga dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan.
2. Variabel X2 (*Work Life balance*) memiliki nilai reliabilitas komposit yaitu $0.964 > 0.600$ sehingga dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan.
3. Variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai reliabilitas komposit yaitu $0.979 > 0.600$ sehingga dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan.
4. Variabel Z (kepuasan kerja) memiliki nilai reliabilitas komposit yaitu $0.982 > 0.600$ sehingga dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan.

4.2.1.2 Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar (> 0.4) maka suatu indikator adalah valid. (Hair Jr, 2017).

Tabel 4.10
Outer Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.794			
X1.2	0.968			
X1.3	0.927			
X1.4	0.969			
X1.5	0.933			
X1.6	0.944			
X1.7	0.803			
X1.8	0.920			
X2.1		0.762		
X2.2		0.920		
X2.3		0.892		
X2.4		0.843		
X2.5		0.848		
X2.6		0.905		
X2.7		0.916		
X2.8		0.917		
Y.1			0.866	
Y.10			0.973	
Y.2			0.743	
Y.3			0.923	
Y.4			0.894	
Y.5			0.959	
Y.6			0.858	
Y.7			0.927	
Y.8			0.945	
Y.9			0.978	
Z.1				0.961
Z.2				0.951
Z.3				0.959
Z.4				0.899
Z.5				0.903
Z.6				0.960
Z.7				0.931
Z.8				0.900

Sumber : SmartPLS versi 4 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai *outer loading* pada variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0.4 maka semua indikator pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

2. Nilai *outer loading* pada variabel motivasi kerja (Z) lebih besar dari 0.4 maka semua indikator pada variabel motivasi kerja (Z) dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* pada variabel fasilitas kerja (X1) lebih besar dari 0.4 maka semua indikator pada variabel fasilitas kerja (X1) dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* pada variabel *work life balance* (X2) lebih besar dari 0.4 maka semua indikator pada variabel *work life balance* (X2) dinyatakan valid.

4.1.2.3 Uji Validitas Diskriminan (*Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation*)

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai validitas indikator dari suatu variabel konstruk, salah satunya adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) dimana nilai HTMT < 0.900 maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (Hair Jr, 2017).

Tabel 4.11
Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation

	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0.834			
Y	0.875	0.813		
Z	0.699	0.888	0.828	

Sumber : SmartPLS versi 4 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) sehingga kesimpulannya sebagai berikut:

1. Korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel X1 dengan variabel X2 memiliki nilai 0.834, korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel X1 dengan variabel Y memiliki nilai 0.875, korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation*

(HTMT) pada variabel X1 dengan variabel Z memiliki nilai 0.699. Sehingga seluruh nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel X1 dinyatakan valid.

2. Korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel X2 dengan variabel Y memiliki nilai 0.813, korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel X2 dengan variabel Z memiliki nilai 0.888. Sehingga seluruh nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel X2 dinyatakan valid.
3. Korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel Y dengan variabel Z memiliki nilai 0.828. Sehingga seluruh nilai korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Corelation* (HTMT) pada variabel Y dinyatakan valid.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (inner model) biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisis model struktural (inner model) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) Rsquare; (2) F-square; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) direct effect; (b) indirect effect dan (c) total effect (Irwan & Adam, 2018)

4.2.2.1 R-Square

Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen dengan kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan *uji goodness-fit model*. Perubahan nilai *R-Square* dapat

digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansive. Nilai *R-Square* 0,75 (kuat), 0,50 (sedang) dan 0.25 (lemah) (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.12
R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.840	0.834
Z	0.773	0.768

Sumber : SmartPLS versi 4 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa *R-Square* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.834 artinya kemampuan variabel Fasilitas Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2) dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 83,4%. Dengan demikian model ini tergolong kuat (besar).
2. Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.768 artinya kemampuan variabel Fasilitas Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2) dalam menjelaskan variabel Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 76,8%. Dengan demikian model ini tergolong kuat (besar).

4.2.2.2 *F-Square*

Uji *F-Square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai *F-Square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat structural. (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.13
F-Square

	X1	X2	Y	Z
X1			0.864	0.008
X2			0.020	1.327
Y				
Z			0.362	

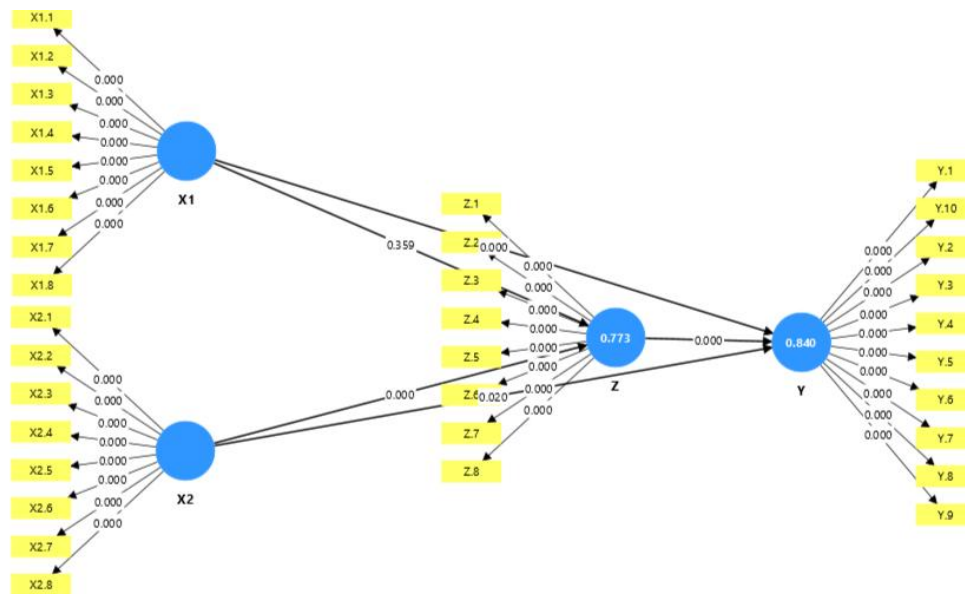
Sumber : SmartPLS versi 4 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa *F-Square* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Fasilitas Kerja (X1) terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *F-Square* = 0.864 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap variabel Y.
2. Pengaruh variabel Fasilitas Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *F-Square* = 0.008 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X1 terhadap variabel Z.
3. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *F-Square* = 0.362 artinya terdapat efek yang besar dari variabel Y terhadap variabel Z.
4. Pengaruh variabel *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *F-Square* = 0.020 artinya terdapat efek yang sedang dari variabel X2 terhadap variabel Y.
5. Pengaruh variabel *Work Life Balance* (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *F-Square* = 1.327 artinya terdapat efek yang sangat besar dari variabel X2 terhadap variabel Z.

4.3 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.2 Bootstrapping

Sumber : SmartPLS versi 4 (Data Diolah 2025)

4.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis yang telah dibuat sebelum dilakukannya pengujian. Tujuannya adalah mencari tahu pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung, berikut ini penjelasan dalam pengambilan kesimpulannya menurut (Hair Jr, 2017):

1. Jika koefisien jalur bernilai positif maka mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel akan diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.

2. Jika koefisien jalur bernilai negatif maka mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel akan diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Dalam mengambil kesimpulan, kriteria tingkat signifikan probabilitasnya sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas $P\text{-value} < \text{Alpha}$ atau $P < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (pengaruh langsung pada suatu variabel dengan variabel adalah signifikan).
2. Nilai probabilitas $P\text{-value} > \text{Alpha}$ atau $P > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (pengaruh langsung pada suatu variabel dengan variabel adalah tidak signifikan).

Berikut ini adalah hasil koefisien jalur (*path coefficient*) dari hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*):

Tabel 4.14
Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.637	0.640	0.072	8.821	0.000
X1 -> Z	-0.072	-0.079	0.079	0.918	0.359
X2 -> Y	-0.149	-0.150	0.064	2.329	0.020
X2 -> Z	0.937	0.943	0.068	13.685	0.000
Z -> Y	0.505	0.504	0.070	7.199	0.000

Sumber : SmartPLS versi 4 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan tabel di atas maka hipotesis pengujian pengaruh langsung disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel X1 terhadap variabel Y memiliki nilai *path coefficient* 0.637 bernilai positif, maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan nilai variabel Y. Berdasarkan $P\text{-value}$ variabel X1 terhadap

variabel Y memiliki nilai $P\ 0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel X1 terhadap variabel Z memiliki nilai *path coefficient* -0.072 bernilai positif, maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan nilai variabel Y. Berdasarkan *P-value* variabel X1 terhadap variabel Z memiliki nilai $P\ 0.359 > 0.05$, maka disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Variabel X2 terhadap variabel Y memiliki nilai *path coefficient* -0.149 bernilai positif, maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan nilai variabel Y. Berdasarkan *P-value* variabel X2 terhadap variabel Y memiliki nilai $P\ 0.020 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel X2 terhadap variabel Z memiliki nilai *path coefficient* 0.937 bernilai positif, maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan nilai variabel Z. Berdasarkan *P-value* variabel X2 terhadap variabel Z memiliki nilai $P\ 0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
5. Variabel Z terhadap variabel Y memiliki nilai *path coefficient* 0.505 bernilai positif, maka peningkatan nilai variabel Z akan diikuti peningkatan nilai variabel Y. Berdasarkan *P-value* variabel Z terhadap variabel Y memiliki nilai $P\ 0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui variabel intervening), berikut ini penjelasan dalam pengambilan kesimpulannya menurut (Hair Jr, 2017):

1. Jika koefisien jalur bernilai positif maka mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel akan diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika koefisien jalur bernilai negatif maka mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel akan diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

Dalam mengambil kesimpulan, kriteria tingkat signifikan probabilitasnya sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas $P\text{-value} < \text{Alpha}$ atau $P < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (variabel intervening yang berperan memediasi hubungan pada suatu variabel dengan variabel adalah signifikan).
2. Nilai probabilitas $P\text{-value} > \text{Alpha}$ atau $P > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (variabel intervening yang berperan memediasi hubungan pada suatu variabel dengan variabel adalah tidak signifikan).

Berikut ini adalah hasil koefisien jalur (*path coefficient*) dari hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*):

Tabel 4.15
Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z -> Y	-0.037	-0.040	0.040	0.916	0.360
X2 -> Z -> Y	0.473	0.475	0.077	6.123	0.000

Sumber : SmartPls versi 4 (Data Diolah 2025)

Berdasarkan tabel di atas maka hipotesis pengujian pengaruh tidak langsung disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel X1 terhadap variabel Y melalui variabel Z memiliki nilai *path coefficient* -0.037 bernilai positif, maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan nilai variabel Y melalui variabel Z. Berdasarkan *P-value* variabel X1 terhadap variabel Y melalui variabel Z memiliki nilai $P = 0.360 > 0.05$, maka disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
2. Variabel X2 terhadap variabel Y melalui variabel Z memiliki nilai *path coefficient* 0.473 bernilai positif, maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan nilai variabel Y melalui variabel Z. Berdasarkan *P-value* variabel X2 terhadap variabel Y melalui variabel Z memiliki nilai $P = 0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan dengan nilai *path coefficient* 0.637 bernilai positif, maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan nilai variabel Y. Berdasarkan *P-value* variabel X1 terhadap variabel Y memiliki nilai $P = 0.000 < 0.05$.

Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kerja. Pemberian fasilitas kerja yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari, dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Menurut Nitisemito dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapatkan perhatian. Kinerja pegawai sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Harpis & Bahri, 2020); (Wahyuni, 2014); (Kurnia et al., 2019); (Jufrijen & Hadi, 2021); (Sidik & Azis, 2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan dengan nilai *path coefficient* -0.072 bernilai negatif, maka peningkatan nilai variabel X1 tidak akan diikuti peningkatan nilai variabel Y. Berdasarkan *P-value* variabel X1 terhadap variabel Z memiliki nilai $P = 0.359 > 0.05$. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar -0.072, yang berarti pengaruhnya bersifat negatif dan sangat lemah. Selain itu, nilai *P-value* sebesar 0.359 (> 0.05) menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan fasilitas kerja tidak serta-merta akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan belum mampu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam lingkungan kerja, namun dalam konteks penelitian ini, fasilitas kerja bukanlah faktor dominan yang memengaruhi motivasi kerja. Faktor lain seperti kepemimpinan, penghargaan, atau kepuasan kerja kemungkinan lebih berperan dalam membentuk motivasi karyawan. Untuk meningkatkan motivasi kerja maka akan lebih baik pimpinan langsung memperbaiki fasilitas kerja tersebut terutama menambah fasilitas kerja maupun memperbaiki fasilitas kerja yang telah mengalami kerusakan atau kurang berfungsi dengan baik (Anggrainy et al., 2018).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Arita & Agustin, 2022); (Damanik, 2019); (Kusumaningrum, 2017); (T. Hasibuan et al., 2015); (Rahmaviani et al., 2024) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4.4.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan dengan nilai *path coefficient* -0.419 bernilai negatif, maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan nilai variabel Y. Berdasarkan *P-value* variabel X2 terhadap variabel Y memiliki nilai $P\ 0.020 > 0.05$.

Hal ini berdasarkan dari seorang pegawai menunjukkan kinerja yang baik ketika dia menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang ditentukan, pengukuran kuantitas dan kualitas dapat dilakukan untuk hal ini. Maka keberlanjutan instansi akan mendapat manfaat dari kinerja yang kuat dengan menjaga keseimbangan

yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah salah satu dari banyak variabel yang mendorong peningkatan kinerja. Dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi pegawai dapat menurunkan tingkat stres karena hal ini memungkinkan kehidupan mereka berjalan lebih lancar, meningkatkan kualitas hidup, dan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lukmiati et al., 2020); (Mundung et al., 2022); (Lestari et al., 2021); (Isabella & Saragih, 2021); (Hardiyanti & Purnomo, 2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.4 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja

Work life balance berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan dengan nilai *path coefficient* 0.937 bernilai positif, maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan nilai variabel Z. Berdasarkan *P-value* variabel X2 terhadap variabel Z memiliki nilai $P = 0.000 < 0.05$.

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat memberikan manfaat bagi karyawan dalam berbagai hal, termasuk meningkatkan kinerja dalam peran. Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan fenomena yang semakin penting di kalangan perusahaan saat ini. Banyak perusahaan kini menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawannya. Motivasi berperan penting dalam mendorong individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks organisasi, motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta membantu karyawan mencapai target yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian, (Isa & Indrayati, 2023); (Puspitawati & Mujiati, 2023); (Rampi et al., 2024); (Ramadhani & Ekowati, 2024); (Ruth Elisabet Rosemary et al., 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan dengan nilai *path coefficient* 0.505 bernilai positif, maka peningkatan nilai variabel Z akan diikuti peningkatan nilai variabel Y. Berdasarkan *P-value* variabel Z terhadap variabel Y memiliki nilai $P = 0.000 < 0.05$.

Motivasi kerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Jufrizen, 2017); (Rozalia et al., 2015); (Safiih & Abid, 2023) dan (Farisi et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.4.6 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa

Pulubrayan dengan nilai *path coefficient* -0.037 bernilai negatif, maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan nilai variabel Y melalui variabel Z. Berdasarkan *P-value* variabel X1 terhadap variabel Y melalui variabel Z memiliki nilai $P\ 0.360 > 0.05$.

Semakin baik fasilitas yang disediakan perusahaan maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai akan membuat karyawan lebih meningkatkan motivasi kerja nya dengan begitu kinerja nya akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif yang dimediasi motivasi kerja adalah tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan tetapi belum tentu dapat meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufriren & Hadi, 2021); (Novitasari & Sudarso, 2024); (Angelina et al., 2016); (Monde et al., 2022); (Fauzi, 2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

4.4.7 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan dengan nilai *path coefficient* 0.473 bernilai positif, maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan nilai variabel Y melalui variabel Z. Berdasarkan *P-value* variabel X2 terhadap variabel Y melalui variabel Z memiliki nilai $P\ 0.000 > 0.05$.

Work life balance merupakan fenomena yang semakin penting di kalangan perusahaan saat ini. Banyak perusahaan kini menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawannya. Begitu juga dengan motivasi berperan penting dalam mendorong individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini, *work life balance* yang baik dan motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, serta membantu karyawan mencapai target yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sulindra et al., 2025); (Shalahuddin & Ikhrum, 2024); (Utomo & Sanggarwati, 2022); (Wismawan & Luturlean, 2022); (Ramadhani & Ekowati, 2024) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.
2. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh tidak signifikan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.
3. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.
4. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh tidak signifikan *work life balance* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.
5. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.
6. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh tidak signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel

intervening pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

7. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

5.2 Saran

Adapun saran yang penulis dapat berikan dalam penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya fasilitas kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan lebih dilengkapi demi mempermudah karyawan dalam bekerja.
2. Perusahaan harus tetap mendukung budaya seperti mendorong komunikasi yang terbuka antar karyawan dan manajemen mengenai kebutuhan dan tantangan pribadi, dan agar tidak ada tekanan untuk bekerja lembur secara berlebihan sehingga dapat lebih menghargai waktu karyawan di luar jam kerja kecuali dalam keadaan darurat.
3. Sebaiknya motivasi kerja karyawan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan juga dapat meningkat, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan, penetapan tujuan yang jelas dan terukur dengan melibatkan karyawan dapat membuat mereka termotivasi. Selain itu pemanfaatan teknologi informasi terbaru juga memberikan efisiensi pekerjaan para karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan secara spesifik, terukur dan tepat waktu.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan terhadap penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian hanya memfokuskan dan membatasi pada variabel fasilitas kerja dan *work life balance*, serta motivasi kerja sebagai variabel intervening, yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pembahasan dalam penelitian ini masih dirasakan belum meluas, perlu pendalaman teori yang berkaitan dengan fasilitas kerja, *work life balance* dan kinerja. Walaupun demikian, peneliti sudah mengupayakan semaksimal mungkin untuk penyempurnaan penelitian ini.
3. Peneliti memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Semua responden tidak dapat menyanggupi untuk menjawab kuesioner secara langsung dan meminta waktu. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuesioner dengan baik.
4. Penulis mengalami kesulitan dalam memahami dan mengolah data menggunakan metode PLS karena teknik analisis ini memerlukan pemahaman yang mendalam

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771>
- Angelina, S., Susanti, E. N., Hamta, F., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., Yudianto, P., Simatupang, M. R., Sari, W. N., Faizal, M., & Sipnarong. (2016). *PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONIL DI POLRES BINTAN*. 4, 1–23.
- Angin, I. I. P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48–57. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.14>
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan wfh di masa pandemi covid 19: Studi literatur. In *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340–349.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN Jurnal Bisma Pendahuluan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 97–104.
- Arita, S., & Agustin, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *EcoGen*, 5(4), 544–554. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. PT. Elex Media Komputindo.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Fasilitas Dan Kompetensi Dosen Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal EK&BI*, 2, 231–240.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Faisal. (2005). *Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. FE-UGM.
- Fauzi, N. (2023). *Pengaruh Fasilitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Daihatsu Bogor Pajajaran*. April. [https://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/handle/123456789/7480%0Ahttps://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/7480/2023 Noval Fauzi 021119267.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/handle/123456789/7480%0Ahttps://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/7480/2023%20Noval%20Fauzi%2021119267.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Univertias Dipenogoro.
- Ghozali, & Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS*.
- Hair Jr, J. F. (2017). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. SAGE Publications.
- Hardiyanti, S. A., & Purnomo, M. W. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kesawa Citra Integra. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(November), 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Pustaka Setia*, 2(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, T., Kooij, D. T. A. M., Kanfer, R., Demircioglu, M. A., Chen, C. A., Taguchi, Y., Vetráková, M., Mazúchová, Ľ., Bjekić, D., Vučetić, M., Zlatić, L., Chai, S. C., Teoh, R. F., Razaob, N. A., Kadar, M., Björklund, C., Jensen, I., Lohela-Karlsson, M., Toode, K., ... Lin, S. (2015). Pengaruh

- kesejahteraan dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan. *Procedia Economics and Finance*, 3(1), 571–580. <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2016.11.005><http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013><http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.002><https://doi.org/10.1016/j.hkjot.2017.05.002><http://dx.doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.314><https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.314>
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667–683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>
- Ika Fuzi Anggrainy. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10227/8072>
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role of Work-life Balance as Mediation on the Effect of Work-Family on Employee Performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21(0), 1–10. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>
- Jufrijen, & Hadi, P. F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2017). *Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*. 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., Kurniawan, D., & Febrianti, L. E. (2023). Work-Life Balance, Work Engagement, And In-Role Performance: Moderating Roles Of Self-Efficacy. *Internasional Journal Reglement & Society*, 4(3), 157–174.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Koto, M. A., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.

<https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>

Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213. <https://doi.org/10.35808/ersj/267>

Lukiyana, & Tualaka, D. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tk Misi Bagi Bangsa Sejakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 3(2), 33–45. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/view/562>

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.

Lupiyoadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Penerbit Ghalia Indonesia.

Lupiyoadi, & Hamdani. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Moehirono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.

Moekijat. (2001). *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Pustaka.

Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara.

Moenir, A. S. (2000). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bina Aksara.

Monde, M., Jhnly, P., & Rogahang. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.

Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Visimedia.

Ningsih, S., & Listiyani, I. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 72–79. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.16>

- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Novitasari, D., & Sudarso, E. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Parung Panjang*. 1(2).
- Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2023). *Jurnal EMAS*. *Jurnal EMAS*, 4(2017).
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai. *Manajemen*, 8(1), 17–30.
- Purba, I., & Tambun, N. A. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(1), 22–33.
- Puspitawati, D., & Mujiati, N. W. (2023). Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Camat Kecamatan Mengwi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(5), 460. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i05.p02>
- Rahmaviani, L., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 485–498.
- Ramadhan, Nabilah; Marinda, V, S. (2019). *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap*. 4(204), 205–220.
- Ramadhani, R. W., & Ekowati, V. M. (2024). Dampak Work-Life Balance dan Work Motivation terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(6), 5842–5849. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i6.4583>
- Rampi, S. E., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang the Influence of Work-Life Balance, Organizational Commitment, and Employee Motivation Toward Employee Job Satisfaction on . *Jurnal EMBA*, 12(1), 943–953.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Evaluasi Kerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.

- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5_2
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ruth Elisabet Rosemary, Edison Siregar, & Ganda T. Hutapea. (2023). The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Performance at PT Tugu Reasuransi Indonesia. *Fundamental Management Journal*, 8(1p), 90–109. <https://doi.org/10.33541/fjm.v8i1p.4786>
- Safiih, A. R., & Abid, M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Kemas Makmur Gunung Sindur Bogor. *Jurnal Arastirma*, 3(1), 55. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28187>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Shalahuddin, F. F., & Ikhrum, M. A. D. (2024). *PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI SELAMA PANDEMI COVID-19*. 3(3), 903–917.
- Sidik, H. A. B., & Azis, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 72–79. <https://jurnal-cahayapatriot.org/index.php/jmbo/article/view/16>
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan ...*, 366–379.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardi. (2001). *Organisasi dan Motivasi*. Gaya Media.

- Sukaesih, S., Rumengan, J., & Rumengan, A. E. (2019). Determination of Autonomy of Work, Work Facilities and Discipline of Work With Work Motivation As Intervening Variables To Performance Employee of Provincial Health Service Riau Islands. *Zona Manajemen: Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Batam*, 9(2), 55–64. <http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/260>
- Sulindra, A. N., Kurniawati, D., & Irawan, I. A. (2025). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR AREA SAHARJO – JAKARTA SELATAN. 5(1), 57–71.
- Teddy, M., Astakho, E. A., Rezeki, F., Lubis, A., Fiqih, T., Hasibuan, H., Prima Indonesia, U., & Area, U. M. (2024). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB SATISFACTION, AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MULTIMESTIKA DAYASEMESTA PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTIMESTIKA DAYASEMESTA. *Economic, Business and Accounting*, 7(2), 3408–3420.
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa: Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Andi Offset.
- Utami, & Pranitasari. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal STEI Indonesia*, 1, 1–10.
- Utomo, M. A. S., & Sanggarwati, D. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wirakimfood Indonesia. 2(5), 122. <http://etheses.uin-malang.ac.id/36632/2/18410199.pdf>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). the Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: the Role of Employee Engagement and Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6, 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Wismawan, M. H., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 887–892.
- Yusra, Z., Zulkarnain, R., & Sofino, S. (2021). Pengelolaan Lkp Pada Masa Pendmik Covid-19. *Journal Of Lifelong Learning*, 4(1), 15–22. <https://doi.org/10.33369/joll.4.1.15-22>

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
UPT. BALAI YASA PULUBRAYAN**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Bersama ini Saya Muhammad Raihan Athallah NPM 2105160435 berasal dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memohon kepada Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari yang merupakan pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Kota Medan untuk meluangkan waktunya dalam mengisi angket penelitian milik saya. Atas kesediaan serta partisipasi Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari saya mengucapkan terima kasih.

Identitas Responden:

Nama Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Rentang Usia : ☐ 19 – 30 Tahun ☐ 41 – 50 Tahun
☐ 31 – 41 Tahun ☐ 51 – 65 Tahun

Lama Bekerja : ☐ < 10 Tahun
☐ 10 – 20 Tahun
☐ > 20 Tahun

Petunjuk Pengisian

Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada kolom yang dianggap sesuai pada kolom jawaban yaang tersedia. Ketentuan pada masing-masing jawaban adalah: **SS** (*Sangat Setuju*); **S** (*Setuju*); **KS** (*Kurang Setuju*); **TS** (*Tidak Setuju*); **STS** (*Sangat Tidak Setuju*). Dengan ketentuan sebagai berikut:

No.	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Angket Kuesioner:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja	1. Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan baik dan benar					
	2. Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas					
Kuantitas Kerja	3. Pekerjaan yang saya lakukan dapat memenuhi target yang ditetapkan instansi					
	4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah standar yang ditetapkan instansi					
Ketepatan Waktu	5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	6. Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
Efektivitas	7. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja					

	yang disepakati					
	8. Saya memiliki keahlian untuk mencapai hasil maksimal dalam pekerjaan					
Kemandirian	9. Saya mampu membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan permasalahan					
	10. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bergantung pada orang lain					

2. Motivasi Kerja (Z)

Indikator	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Orientasi Masa Depan	1. Perusahaan memberikan jaminan hari tua untuk setiap karyawan					
Orientasi Tugas	2. Karyawan merasa tertantang ketika pimpinan memberikan tugas					
	3. Karyawan berusaha memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik					
Ketekunan	4. Daya ambisi dan tantangan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik					
	5. Karyawan bekerja keras dan gigih untuk kemajuan perusahaan					
Rekan Kerja	6. Karyawan menjalin hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan					
Pemanfaatan Waktu	7. Karyawan selalu memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan maksimal					
	8. Waktu yang diberikan perusahaan karyawan mampu mengerjakan tugas secara efisien					

3. Fasilitas Kerja (X1)

Indikator	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Komputer	1. Saya mendapatkan fasilitas kerja kantor yang membantu pekerjaan saya					
	2. Komputer yang disediakan membantu pekerjaan saya					
Meja Kantor	3. Meja kantor yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya					
	4. Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik					
Parkir	5. Lokasi parkir yang tersedia cukup luas					
	6. Lokasi parkir yang tersedia cukup aman					
Bangunan Kantor	7. Bangunan kantor sangat nyaman					
Transportasi	8. Kendaraan operasional selalu tersedia saat dibutuhkan					

4. Work Life Balance (X2)

Indikator	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Time Balance	1. Waktu saya untuk melakukan pekerjaan lebih banyak dibanding melakukan aktivitas pribadi					
	2. Selama bekerja saya sering mengabaikan aktivitas pribadi demi tuntutan pekerjaan					
	3. Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah di tentukan instansi					
Involment Balance	4. Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan					
	5. Beban pekerjaan menjadikan saya sulit					

	menjalani kehidupan pribadi					
	6. Saya merasa didukung oleh atasan dan rekan kerja dalam mengelola tanggung jawab kehidupan pribadi saya					
Satisfaction Balance	7. Saya menyukai suasana dalam pekerjaan dapat mendukung aktivitas saya					
	8. Saya merasa bahwa instansi ini mendukung upaya saya untuk selalu menyesuaikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					

Tabulasi data kuesioner

[illegible]

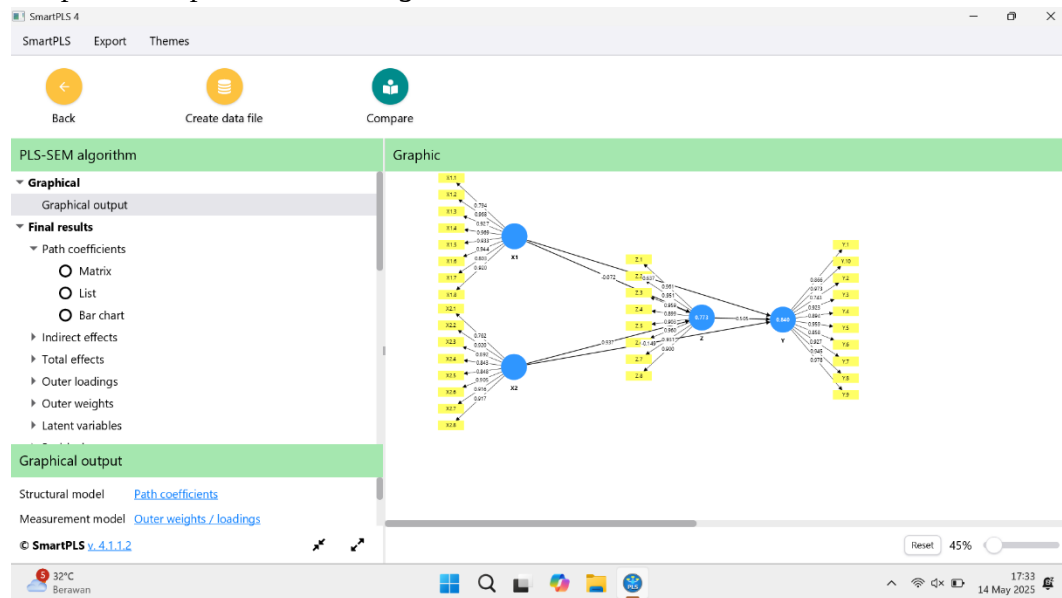
[illegible]

[illegible]

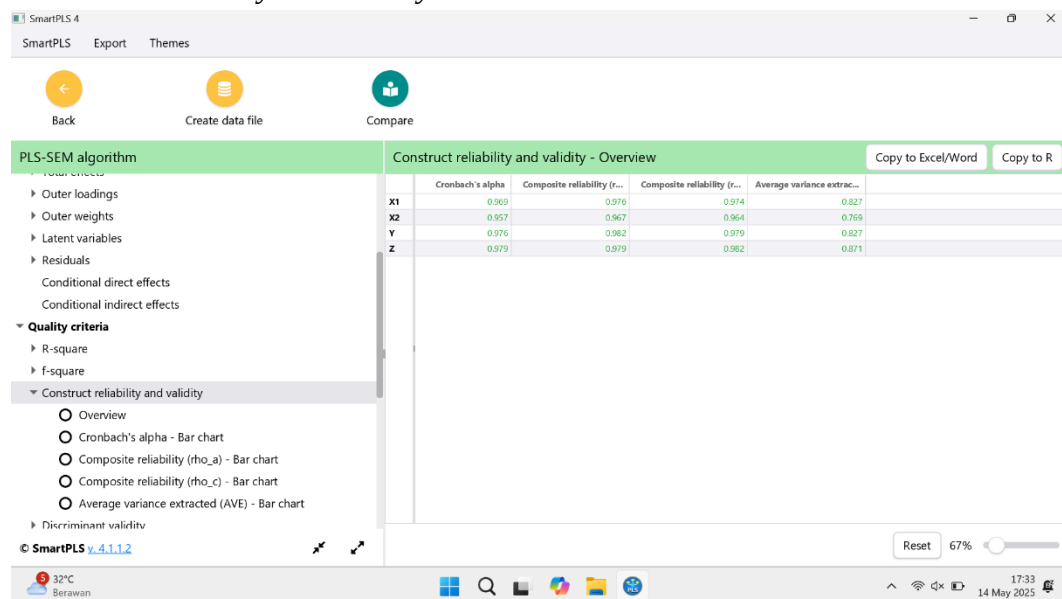
[illegible]

[illegible]

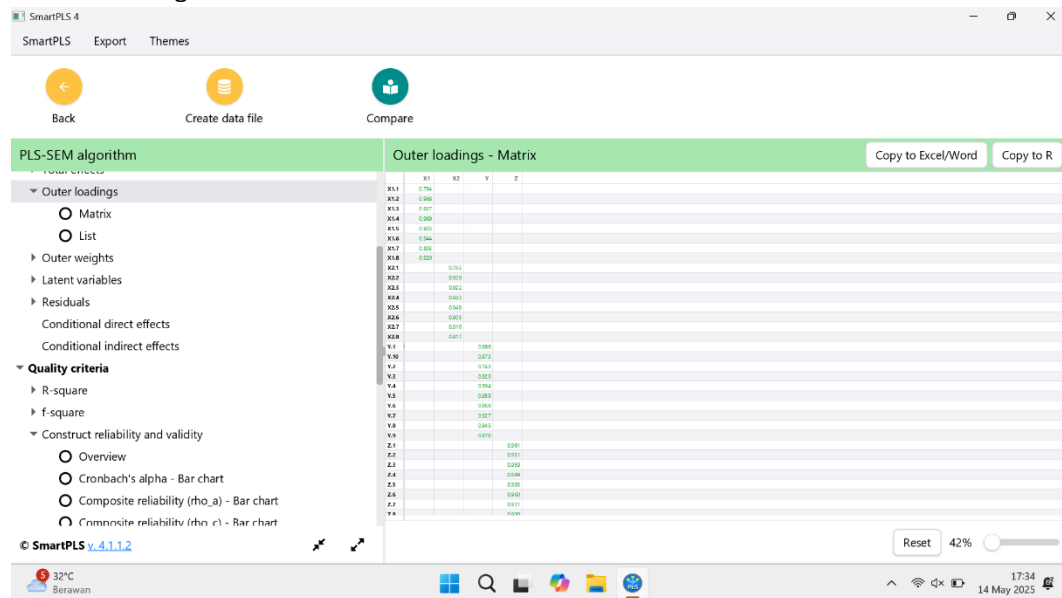
Graphical output PLS-SEM algorithm



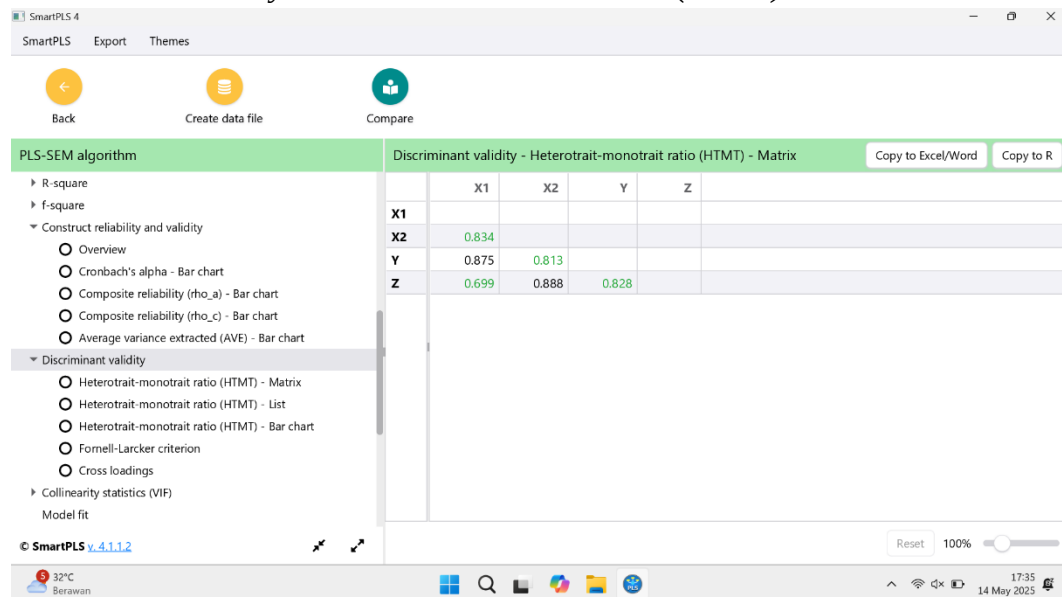
Construct reliability and validity



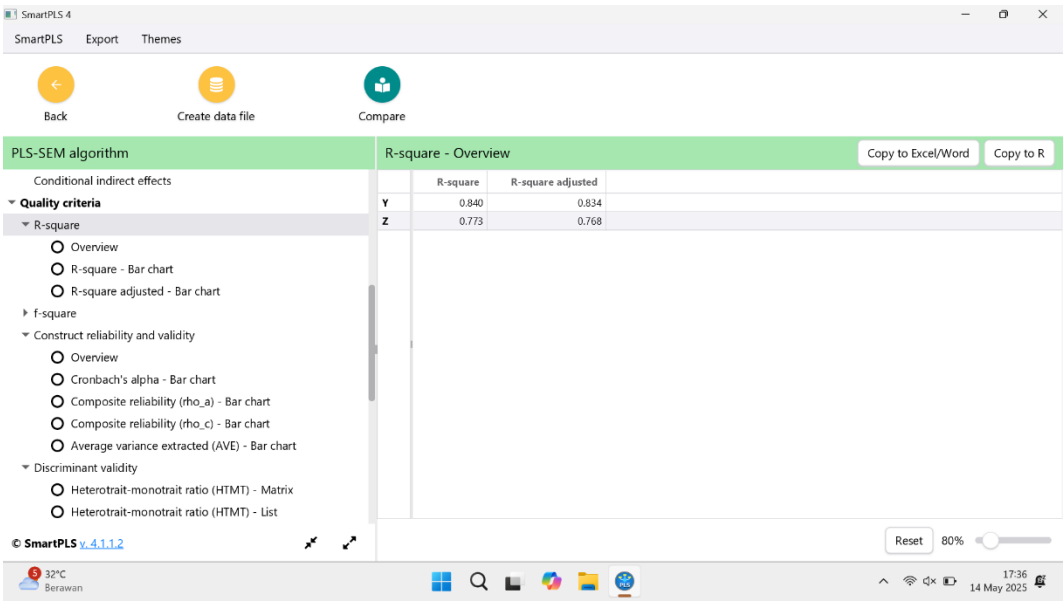
Outer loadings



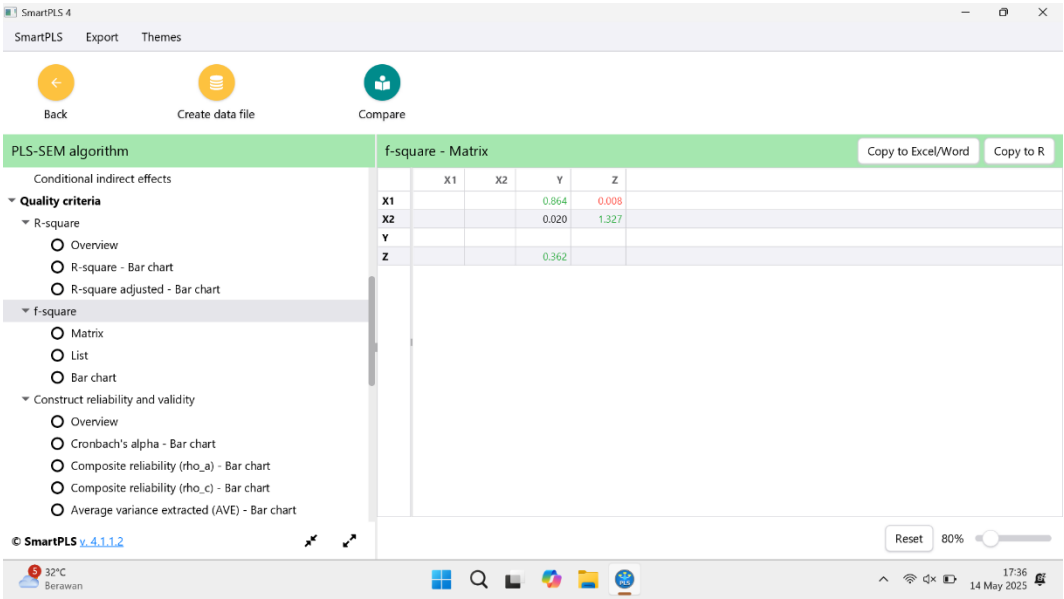
Discriminant validity – Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)



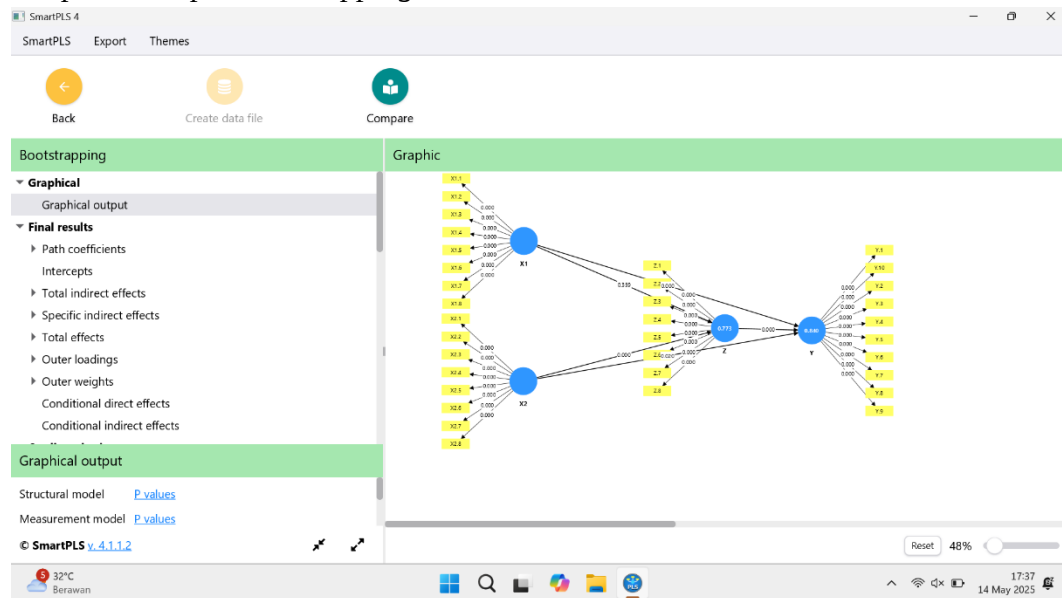
R-Square



F-Square



Graphical output Bootstrapping



Total indirect effects

SmartPLS 4

SmartPLS Export Themes

Back Create data file Compare

Bootstrapping

Graphical

Graphical output

Final results

Path coefficients

Intercepts

Total indirect effects

Mean, STDEV, T values, p values

Confidence intervals

Confidence intervals bias corrected

Specific indirect effects

Total effects

Outer loadings

Outer weights

Conditional direct effects

Conditional indirect effects

Quality criteria

SmartPLS v.4.1.1.2

Reset 48%

32°C Borawan

17:37 14 May 2025

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...)	T statistics (O /STDEV)	P values		
X1 -> Y	-0.037	-0.040	0.040	0.916	0.360		
X2 -> Y	0.473	0.475	0.077	6.123	0.000		

Reset 80%

32°C Borawan

17:37 14 May 2025

The screenshot displays the SmartPLS 4 software interface. The top menu bar includes 'SmartPLS 4', 'Export', and 'Themes'. The main workspace is divided into a left sidebar and a central panel. The sidebar contains a 'Bootstrapping' section with a tree view showing 'Graphical', 'Final results', and 'Specific indirect effects' (which is currently selected). The central panel displays a table titled 'Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values'. The table has six columns: 'Original sample (O)', 'Sample mean (M)', 'Standard deviation (ST...', 'T statistics (|O|/STDEV|)', and 'P values'. Two rows of data are visible: 'X1 -> Z -> Y' and 'X2 -> Z -> Y'. The 'P values' column shows values of 0.360 and 0.000, respectively, with the latter highlighted in green. The bottom status bar shows 'SmartPLS v.4.1.1.2' and a system tray with various icons.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics (O /STDEV)	P values
X1 -> Z -> Y	-0.037	-0.040	0.040	0.916	0.360
X2 -> Z -> Y	0.473	0.475	0.077	6.123	0.000



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4364/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 24/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Raihan Athallah
NPM : 2105160435
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Ketiga judul penelitian ini menunjukkan hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompensasi, reward, motivasi kerja, dan work life balance. Konflik antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mengganggu kinerja individu dan menciptakan iklim organisasi yang tidak sehat.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja
2. Pengaruh Reward Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Lingkungan Kerja Pada Karyawan Gen Z
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Gen Z

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Kereta Api Indonesia Divisi Regional I Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Raihan Athallah)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4364/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/10/2024

Nama Mahasiswa : Muhammad Raihan Athallah

NPM : 2105160435

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 24/10/2024

Nama Dosen Pembimbing

Susi Handayani, SE, MM

Judul Disetujui

Pengaruh Fasilitas Kerja dan work life
balance terhadap kinerja karyawan
melalui motivasi kerja sebagai variabel
Intervening

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(Susi Handayani, SE, MM)

Keterangan:

*) Disai oleh Pimpinan Program Studi

**) Disai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 85 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Muhammad Raihan Athallah
N P M : 2105160435
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh fasilitas kerja dan worklife balance terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 10 Januari 2026
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Rajab 1446 H
10 Januari 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Muhammad Raihan Athallah
NPM : 2105160435
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Fasilitas Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Pulubrayan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki identifikasi masalah - Perbaiki redaksional	5/11 - 2024	
Bab 2	- Perbaiki kerangka konseptual - Perbaiki hipotesis	11/12 - 2024	
Bab 3	- Perbaiki populasi dan sampel	2/2 - 2025	
Daftar Pustaka	- Mendayex	2/2 - 2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-		
Persetujuan Seminar Proposal	- Acc.	17/2 - 2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Februari 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Susi Handayani, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 27 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Muhammad Raihan Athallah
N . P . M . : 2105160435
Tempat / Tgl. Lahir : Medan, 5 Mei 2004
Alamat Rumah : Komplek Bumi Asri Blok C 212
Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa PuluBrayan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Oke
Bab I	tambahkan teori dosen umsu
Bab II	perbaiki citasi & hipotesis
Bab III	Oke
Lainnya	
Kesimpulan	☒ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, *Kamis, 27 Februari 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Susi Handayani S.E, M.M

Pembanding

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*, 27 *Februari 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Raihan Athallah
N.P.M. : 2105160435
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 5 Mei 2004
Alamat Rumah : Komplek Bumi Asri Blok C 212
Judul Proposal : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa PuluBrayan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Susi Handayani S.E, M.M*

Medan, Kamis, 27 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Susi Handayani S.E, M.M

Pembanding

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1



Nomor : KE.105/I/245/KA-2025
Sifat : Terbatas
Lampiran : 4 (empat) File

31 Januari 2025

Yth.
ASKAR YOYOM RAMANTO
Plt. Vice President UPT Balai Yasa Pulubrayan
di
Tempat

Perihal : Surat Pengantar Pelaksanaan Penelitian a.n Fajar Abdillah Dkk di Unit Keuangan, SDM, & TI Balai Yasa Pulubrayan

1. Menunjuk:

- a. Surat Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) No. KEP.M/KKE.105/VIII/1/KA2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan, Survey, Observasi, Penyebaran Kuisisioner dan Penelitian di Lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero);
- b. Surat Kilat Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) No. UM.202/III/2/KA-2015 tanggal 05 Maret 2015 tentang tertib pengaturan pelaksanaan praktek kerja lapangan dan studi banding;
- c. Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 20/II.3-AU/UMSU- 05/F/2025 Tanggal 4 Januari 2025 Perihal Izin Riset Pendahuluan;
- d. Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 82/II.3-AU/UMSU- 05/F/2025 Tanggal 10 Januari 2025 Perihal Izin Riset Pendahuluan;
- e. Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 85/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 Tanggal 10 Januari 2025 Perihal Izin Riset Pendahuluan;
- f. Nota Dinas Internal No. 4/KE.105/I/BYPUB/2025 Tanggal 22 Januari 2025 Perihal Izin Riset.

- 2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, bersama ini kami hadapkan Mahasiswa/i dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk melaksanakan Penelitian dengan daftar nama sebagai berikut:**

NO	NAMA	NIM	Program Studi	Unit Tujuan	Waktu Pelaksanaan
1	Fajar Abdillah	2105160457	Manajemen	Keuangan, SDM & TI	3 Februari 2025 - 4 April 2025
2	Fania Fatichasari Fadli	2105160449			
3	Muhammad Raihan Athallah	2105160435			

Catatan:

Setelah pelaksanaan tugas selesai, Mahasiswa/i diwajibkan mengirimkan laporan hasil kegiatan ke kantor Pusdiklat PT KAI (Persero) berupa makalah (softfile lengkap) ke email : research.learning@kai.id sebagai persyaratan untuk mendapatkan surat keterangan selesai kegiatan.

3. Terkait pendampingan selama pelaksanaan Penelitian, kami mohon bantuannya agar dapat menunjuk seorang pegawai untuk mendampingi Mahasiswa/i dimaksud dalam menyelesaikan Penelitian dengan waktu yang sudah ditetapkan.
4. Demikian kami sampaikan, atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Kantor Pusat



ASTRID ANINDITA

Vice President of Planning of Training and Education

Tembusan Eksternal:

1. Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA. Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Fajar Abdillah yang bersangkutan/ Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Fania Fatichasari Fadli yang bersangkutan/ Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Muhammad Raihan Athallah yang bersangkutan/ Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, surat ini telah ditandatangani secara elektronik sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

Tembusan Internal:

1. Staf Fungsional Khusus Level 7 MOH NORAHMAN
2. Manager of Program and Administration DEA SHERO ANJANI
3. Manager Keuangan, SDM dan Teknologi Informasi NUR INSAN
4. Staf Fungsional Khusus Level 9 FADLY SANJAYA
5. Specialist of Program and Administration DENNY HERNANDO PANGARIBUAN
6. Assistant Manager Anggaran dan Akuntansi ACHMAD FAUZI
7. Assistant Manager Sumber Daya Manusia, Kerumahtanggaan dan Protokoler ANDI WIJAYA
8. Supervisor Sistem Informasi DIDY KURNIAWAN
9. Pelaksana Program and Administration NURHAYATI
10. Pelaksana Program and Administration PRI DEWI LESTARI

Lampiran :

1. Izin Riset.pdf
2. 78. IZIN RISET PENDAHULUAN UMSU MUHAMMAD RAIHAN ATHALLAH. Rabu, 22 Januari 2025.pdf
3. 77. IZIN RISET PENDAHULUAN UMSU FANIA FATICHASARI FADLI. Rabu, 22 Januari 2025.pdf
4. 76. IZIN RISET PENDAHULUAN UMSU FAJAR ABDILLAH. Rabu, 22 Januari 2025.pdf

SURAT KETERANGAN

Nomor : 192/S.PKL/V/2025

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DEA SHERO ANJANI
NIPP : 63775
Jabatan : MANAGER OF PROGRAM AND
ADMINISTRATION PT KAI (PERSERO)

Menerangkan Bahwa:

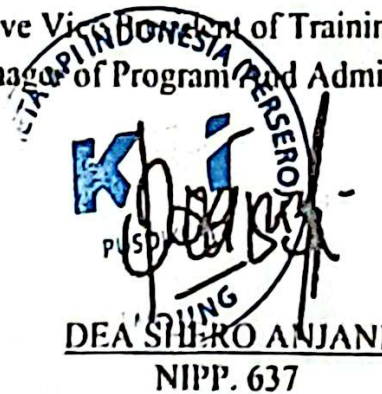
Nama : MUHAMMAD RAIHAN ATHALLAH
NIM/NIS : 2105160435
Universitas/Sekolah : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA

Telah selesai melaksanakan kegiatan PKL/ Magang, Survey, Penelitian/ Riset/ Observasi, Penyebaran Kuisioner, pada tanggal 31 Januari 2025 s.d 19 Mei 2025 di Unit Keuangan, SDM dan TI Balai Yasa Pulubrayan.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 26 Mei 2025

a.n.Executive Vice President of Training and Education,
Manager of Program and Administration



DEA SHERO ANJANI
NIPP. 637

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Muhammad Raihan Athallah
NPM : 2105160435
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 5 Mei 2004
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Komplek Bumi Asri Blok C No.212, Kel. Cinta Damai, Kec. Medan Helvetia, Medan, Sumatera Utara
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara
Nomor HP : 081397991010
Email : athallahraihan05@gmail.com

Nama OrangTua

Nama Ayah : Zulkarnaen
Nama Ibu : Yulia Widya Sari
Alamat : Komplek Bumi Asri Blok C No.212, Kel. Cinta Damai, Kec. Medan Helvetia, Medan, Sumatera Utara

Pendidikan Formal

1. SD Plus MIP Medan
2. SMPIT Al-Musabbihin Medan
3. SMAIT Al-Fityan Medan
4. Tahun 2021 – 2025, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Mei 2025

Muhammad Raihan Athallah