



DOI: <https://doi.org/10.38035/dar.v1i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja: Fasilitas Kerja dan *Work Life Balance*

Farhan Saputra¹

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, farhansaputra121@gmail.com

Corresponding Author: farhansaputra121@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this literature research is expected to help hypotheses for subsequent authors in determining research related to human resource management. The research article on factors that influence work motivation: work facilities and work life balance is a scientific literature article in the scope of human resource management. The approach used in this literature review research is descriptive qualitative. The data collection technique is to use a literature study or conduct a literature review of relevant previous articles. The data used in this study is secondary data, which comes from academic online media such as Thomson Reuters, Sage, Springer, Taylor & Francis, Scopus Emerald, Elsevier, Sage, Springer, Web of Science, Sinta Journal, DOAJ, EBSCO, Google Scholar and digital reference books. In previous research, each relevant previous article was used to review each independent variable. The results of this literature review article are: 1) Work Facilities affect Work Motivation; and 2) Work Life Balance affects Work Motivation.*

Keyword: *Work Motivation, Work Facilities, Work Life Balance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian literature research ini diharapkan dapat membantu hipotesis untuk penulis selanjutnya dalam menentukan penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Artikel penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja: fasilitas kerja dan *work life balance* merupakan artikel literatur ilmiah dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian literature review ini yaitu kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan studi literatur atau melakukan tinjauan Pustaka terhadap artikel terdahulu yang relevan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder, yang bersumber dari media online akademik seperti Jurnal Thomson Reuters, Sage, Springer, Taylor & Francis, Scopus Emerald, Elsevier, Sage, Springer, Web of Science, Jurnal Sinta, DOAJ, EBSCO, Google Scholar dan buku referensi digital. Pada penelitian terdahulu digunakan masing-masing 1 artikel terdahulu yang relevan untuk dilakukan review pada tiap variabel independennya. Hasil dari artikel literature review ini yaitu: 1) Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; dan 2) *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, *Work Life Balance*

PENDAHULUAN

Di dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini, motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan produktivitas dan kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaji atau insentif finansial, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti fasilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Fasilitas kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk berkontribusi secara optimal, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan di berbagai industri.

Fasilitas tempat kerja mencakup beberapa aspek, mulai dari infrastruktur fisik, seperti ruang kerja yang nyaman dan akses terhadap teknologi yang tepat, hingga fasilitas pendukung, seperti toilet dan layanan kesehatan. Menurut sebuah studi oleh Gallup (2021), perusahaan yang menyediakan fasilitas tempat kerja yang baik cenderung memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa nyaman dan didukung oleh fasilitas akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, kurangnya fasilitas yang memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang berakibat pada produktivitas yang lebih rendah. Sebagai contoh, perusahaan yang tidak menyediakan ruang kerja yang ergonomis dapat mengalami peningkatan ketidakhadiran karena masalah kesehatan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang buruk.

Di sisi lain, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting dalam konteks modern, di mana batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menjadi kabur. Menurut laporan Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, 2020), stres berkepanjangan akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu berbagai masalah kesehatan mental dan fisik. Karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadinya cenderung mengalami kelelahan yang pada akhirnya berpengaruh pada motivasi dan produktivitasnya. Survei yang dilakukan oleh FlexJobs (2022) menunjukkan bahwa 73% karyawan percaya bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja mereka.

Dalam konteks ini, perusahaan perlu mempertimbangkan kedua faktor tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Beberapa perusahaan telah berhasil menerapkan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang efektif, seperti menawarkan jadwal kerja yang fleksibel, opsi kerja jarak jauh, dan program tunjangan karyawan. Google, misalnya, dikenal dengan kebijakannya yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, yang berkontribusi pada tingkat retensi karyawan yang tinggi. Menurut laporan Forbes (2021), Google memiliki salah satu tingkat kepuasan karyawan tertinggi di dunia, sebagian besar berkat perhatiannya terhadap kesejahteraan karyawan.

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya fasilitas kerja dan work-life balance dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk mendukung karyawannya. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya akan mendapatkan keuntungan dari peningkatan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

Sebagai kesimpulan, latar belakang penelitian ini menyoroti pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, terutama fasilitas kerja dan work-life balance. Dengan dukungan data dan penelitian yang relevan, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien di masa mendatang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka ditentukan rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?; dan 2) Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami konsep penelitian terkait manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh, dengan fokus pada konteks dan makna yang terkandung dalam motivasi kerja. Pengumpulan dan analisis data kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan pendekatan mereka dengan kebutuhan penelitian dan karakteristik subjek yang diteliti (Dewi, 2024).

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari penelitian terdahulu terkait fasilitas kerja, *work life balance* dan motivasi kerja. Peneliti akan melakukan analisis terhadap literatur yang ada untuk mengidentifikasi pola dan tren pada motivasi kerja. Dengan menggunakan penelitian terdahulu dan rujukan lainnya, peneliti dapat mengembangkan argumen yang lebih kuat dan berbasis bukti serta berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas mengenai motivasi kerja, (Susanto, Arini, Yuntina, et al., 2024).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder, yang menggunakan data dari berbagai jurnal akademis terkemuka, termasuk Thomson Reuters Journal, Springer, Taylor & Francis, Scopus, Emerald, Sage, WoS, Sinta Journal, DOAJ, dan EBSCO, serta platform seperti Publish or Perish dan Google Scholar. Dengan menggunakan sumber-sumber ini, peneliti dapat memastikan bahwa data yang mereka kumpulkan valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Penggunaan berbagai sumber juga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang motivasi kerja dari berbagai perspektif (Susanto, Arini, Marlita, et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut temuan penelitian dengan mempertimbangkan konteks dan rumusan masalah:

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mencurahkan upayanya guna mencapai tujuan perusahaan. Upaya pada motivasi menunjukkan ukuran intensitas. Seseorang yang memiliki motivasi kuat, maka ia terus mencurahkan sekuat kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2019).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada Motivasi Kerja antara lain: 1) Prestasi: Kebutuhan terhadap prestasi yaitu berusaha untuk unggul dengan berani mengambil risiko, namun menghindari situasi yang berisiko terlalu rendah dan terlalu tinggi. Menghindari risiko yang terlalu rendah dihindari karena dianggap mudah dicapai dan bukan menjadi prestasi dalam bekerja; 2) Afiliasi: Kebutuhan terhadap afiliasi merupakan upaya atau dorongan karyawan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain atau tidak melakukan sesuatu yang merugikan orang lain; 3) Kebutuhan terhadap kekuasaan merupakan kebutuhan dalam diri karyawan untuk mengarahkan orang lain, dan kebutuhan ini sering dianggap sebagai yang tidak; dan 4) Tanggung Jawab: Merupakan kebutuhan dalam mengambil alih tugas serta menjalankannya dengan tanggung jawab atau sungguh-sungguh. Karyawan yang memiliki kebutuhan akan tanggung jawab cenderung bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan berusaha mencapai hasil terbaik (Ghozali, 2020).

Variabel Motivasi Kerja telah diteliti dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Ali et al., 2022), (Sawitri & Hendayana, 2024), (Ramiaji et al., 2024).

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan keseluruhan yang diberikan perusahaan baik dapat dilihat secara fisik atau tidak dan diberikan kepada karyawan untuk mendukung pekerjaan-pekerjaannya. Dengan begitu akan memperlancar kegiatan operasional perusahaan, sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan (Jelatu & Jewaru, 2024).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada Fasilitas Kerja antara lain: 1) Fasilitas Alat Kerja: Mencakup peralatan utama yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka, seperti komputer, mesin atau alat tertentu. Peralatan kerja yang tepat memungkinkan karyawan bekerja efisien dan mengurangi risiko kesalahan; 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja: Mencakup barang-barang pendukung yang diperlukan untuk pekerjaan, seperti meja, kursi, alat komunikasi, perlengkapan kantor, serta alat pelindung diri (APD) untuk pekerjaan tertentu. Peralatan kerja yang sesuai dapat membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan aman; 3) Fasilitas Sosial: Mencakup fasilitas yang mendukung kebutuhan sosial karyawan di lingkungan kerja, seperti fasilitas kesehatan, tempat olahraga, kantin serta tempat bersosialisasi; dan 4) Fasilitas Gedung atau Kantor: Mencakup fasilitas berupa bangunan, gedung atau kantor yang dapat digunakan karyawan untuk melaksanakan atau melangsungkan pekerjaannya selama jam kerja (Jufrizen, 2021).

Variabel Fasilitas Kerja telah diteliti dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Aminah, 2022), (Salim et al., 2023), (Yandi et al., 2023), (Afdilla, 2023).

Work Life Balance

Work life balance ialah keadaan di mana individu dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, termasuk waktu untuk keluarga, rekreasi serta *healing* (pemulihan). Hal tersebut menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan (Silalahi et al., 2022).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada *Work Life Balance* antara lain: 1) Jam Kerja Fleksibel: Bahwa fleksibilitas dalam menetapkan jam kerja memungkinkan karyawan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi/ keluarga individu; 2) Kebijakan Cuti dan Libur: Bahwa kebijakan yang mendukung cuti tahunan, cuti sakit dan cuti keluarga diperlukan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan individu; 3) Kerja Jarak Jauh: Bahwa kerja jarak jauh memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dimanapun, tanpa memiliki batasan tempat seperti harus datang ke kantor setiap hari; dan 4) Dukungan Kesejahteraan: Bahwa kebijakan yang mendukung kesehatan fisik serta mental karyawan, misalnya ruang istirahat, menyediakan konseling dan menerapkan budaya kerja yang positif.

Variabel *Work Life Balance* telah diteliti dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Harini et al., 2020), (Wardani & Firmansyah, 2021b), (Poernamasari et al., 2023), (Yunita et al., 2023).

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan temuan-temuan tersebut di atas dan penelitian-penelitian terdahulu, maka dirumuskan pembahasan penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
1.	(Arita & Agustin, 2022a)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai	Terdapat persamaan dalam penelitian yaitu variabel pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja	Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat variabel Beban Kerja

	Kantor Camat Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota		
2.	(Jufrizen, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel: 1) Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan secara langsung; 2) Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan secara tidak langsung pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)	Terdapat persamaan dalam penelitian yaitu variabel pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan
3.	(Fauziah, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja-Keluarga dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Tambang Batubara di Kabupaten Berau	Terdapat persamaan dalam penelitian yaitu variabel pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Motivasi Kerja Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat variabel Konflik Peran Ganda
4.	(Wijaya, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT Mayora Indah	Terdapat persamaan dalam penelitian yaitu variabel pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Motivasi Kerja Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat variabel Beban Kerja

Pembahasan

Tinjauan pustaka ini akan dibahas berdasarkan sejarah topik, tujuan penelitian, rumusan masalah, indikator atau dimensi, dan penelitian terdahulu terkait:

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja melalui fasilitas kerja, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan atau organisasi adalah: 1) Fasilitas Alat Kerja: Di mana dengan alat yang memadai, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, efisien dan minim hambatan teknis, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka; 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja: Di mana perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan kerja akan membantu karyawan untuk bekerja lebih nyaman dan mengurangi potensi gangguan atau kelelahan; 3) Fasilitas Sosial: Di mana dengan adanya fasilitas sosial yang memadai, karyawan dapat beristirahat dengan baik, menyegarkan pikiran, dan menjaga hubungan sosial antar sesama rekan kerja; dan 4) Fasilitas Gedung dan Kantor: Di mana sebuah kantor yang bersih, teratur, dan memiliki area yang cukup untuk berkolaborasi maupun bekerja mandiri dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat memberikan fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, fasilitas sosial dan fasilitas gedung dan kantor, maka akan berdampak terhadap motivasi kerja yang meliputi: 1) Prestasi: Di mana memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga mendukung peningkatan prestasi dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal; 2) Afiliasi: Di mana fasilitas yang diberikan akan memperkuat rasa afiliasi karyawan, karena merasa dihargai keberadaannya; 3) Kekuasaan: Di mana fasilitas yang diberikan memperkuat kekuasaan karyawan, karyawan merasa berdaya dan mampu berkontribusi lebih baik di lingkungan kerja yang mendukung; dan 4) Tanggung Jawab: Di

mana fasilitas kerja yang mendukung menciptakan rasa profesionalisme dan komitmen karyawan, sehingga mendorong karyawan untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan penuh dedikasi dan integritas.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021), (Sitio & Ali, 2019) dan (Arita & Agustin, 2022b), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja melalui *work life balance*, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan atau organisasi adalah: 1) Jam Kerja Fleksibel: yaitu mampu memberikan fleksibilitas dalam jam kerja yang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi karyawan; 2) Kebijakan Cuti dan Libur: Dengan membantu karyawan untuk memanfaatkan waktu libur secara optimal tanpa memberikan gangguan pekerjaan sehingga membantu mereka untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional kerja; 3) Kerja Jarak Jauh: yaitu menerapkan sistem kerja jarak jauh atau *hybrid*, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi yang nyaman bagi mereka; dan 4) Dukungan Kesejahteraan: Yaitu menyediakan program kesejahteraan untuk dapat membantu karyawan menjaga Kesehatan fisik dan mental.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat memberikan jam kerja fleksibel, kebijakan cuti dan libur, kerja jarak jauh dan dukungan kesejahteraan, maka akan berdampak terhadap motivasi kerja yang meliputi: 1) Prestasi Kerja: Karyawan akan bekerja dengan orientasi untuk memperoleh prestasi kerja; 2) Afiliasi: Karyawan merasa lebih dihargai oleh perusahaan, sehingga memperkuat hubungan emosional mereka dengan tempat kerja; 3) Kekuasaan: Karyawan merasa lebih percaya diri dan memiliki kuasa dalam mengambil Keputusan terkait pekerjaan; dan 4) Tanggung Jawab: Karyawan akan cenderung proaktif dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi target pekerjaannya. Jika *work life balance* dipersepsikan baik oleh perusahaan, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja baik pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Putirulan & Sumbogo, 2023), (Poernamasari et al., 2023), dan (Fauziah, 2020), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja.

Conceptual Framework

Kerangka konseptual ditentukan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan bahasan penelitian literature ini:

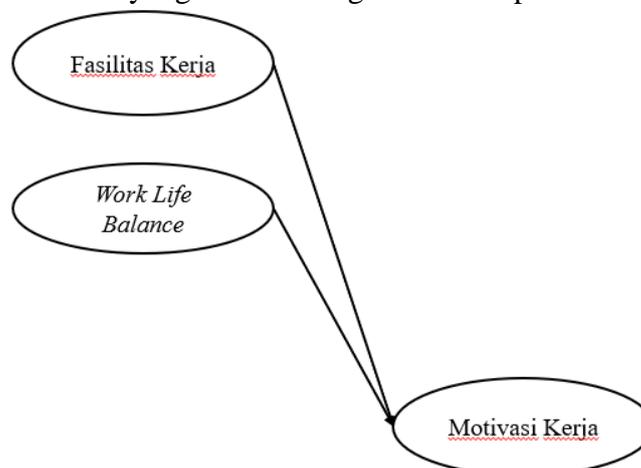


Figure 1. Conceptual Framework

Berdasarkan gambar 1 diatas, fasilitas kerja dan *work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun, selain variabel fasilitas kerja dan *work life balance* yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, terdapat variabel lain yang mempengaruhi, antara lain:

- 1) Gaya Kepemimpinan: (Jumawan et al., 2024), (Ali & Saputra, 2023), (Saputra et al., 2023), (Ali et al., 2022).
- 2) Lingkungan Kerja: (Silitonga & Widodo, 2019), (Zainal et al., 2019), (Widodo, 2023), (Marsono et al., 2018), (Nurdianah & Ali, 2023).
- 3) Rekan Kerja: (Pitri et al., 2022), (Permatasari et al., 2022), (Haitao, 2022), (Mahaputra et al., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hasil dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; dan
2. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

REFERENSI

- Afdilla, R. D. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Serta Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Sinar Group Surabaya). *Soetomo Management Review*, 1(3), 291–302.
- Ali, H., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Transparan, Akuntabilitas dan Tanggung Jawab terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(2), 130–139.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Aminah, D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Duwa Atmimuda Kudus) [Universitas Muria Kudus]. In *Umk.Ac.Id*. <https://umk.ac.id/component/content/article/95-pojok-muria/939-tanam-puluhan-ribu-bibit-mangrove-di-hari-bumi?Itemid=1865>
- Arita, S., & Agustin, F. (2022a). 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>
- Arita, S., & Agustin, F. (2022b). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *EcoGen*, 5(4), 544–554.
- Dewi, M. (2024). *Metode Penelitian Research is Fun* (A. Ambiyar (ed.); 1st ed.). CV. Muharika Rumah Ilmiah.
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis dan Disertasi)* (A. Apriya (ed.); VIII). YOGA PRATAMA.
- Haitao, N. (2022). Relationship of Challenges, Recognition and Co-Workers to Job Satisfaction (Study of Human Resource Management Literature). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 356–364. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i2>
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Jelatu, H., & Jewaru, M. (2024). *Optimalisasi Kinerja Organisasi Sinergi Fasilitas Kerja*,

- Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan* (L. Lisnawati (ed.); 1st ed.). Amerta Media.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jumawan, J., Ali, H., Sawitri, N. N., & Rony, Z. T. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sektor Industri Kreatif di Kota Bekasi. *Journal of Global Economic Research*, 1(3), 138–152.
- Mahaputra, M. R., Maharani, A., & Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan Pengakuan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.78>
- Marsono, A., Silitonga, P., & Widodo, D. S. (2018). Effect of Current Ratio, Leverage Ratio, Inflation and Currency Share Closing Price of Consumer Goods Industry in Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(8).
- Nurdianah, D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(5), 1705–1715.
- Permatasari, E., Luthfiana, H., Pratama, N. A., & Ali, H. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pembelian Ulang: Promosi, Harga Dan Produk (Literature Review Perilaku Konsumen). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(5), 469–478.
- Pitri, A., Ali, H., & Us, K. A. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Islam : Paradigma , Berpikir Kesisteman Dan Kebijakan Pemerintah (Literature Review Manajemen Pendidikan)*. 2(1), 23–40.
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(1), 30–38.
- Putirulan, A., & Sumbogo, I. A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Motivasi Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Muara Karang. *Streaming Business Journal*, 2(2), 54–64. <https://doi.org/10.53008/streaming.v2i2.3226>
- Ramijaji, J., Navanti, D., & Giningroem, D. S. W. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 403–410.
- Salim, E., Ali, H., & Yulasmu. (2023). Modeling Interest in Visiting Through Expected Values in Tourism At Solok Regency, Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), 1–27. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.986>
- Saputra, F., Masyruroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Sawitri, N. N., & Hendayana, Y. (2024). The Influence of Organizational Culture, Information Technology, Work Environment and Compensation on Employee Performance Which is Moderate by Work Motivation at PT XYZ. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), 698–719.
- Sedarmayanti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Silalahi, M., Purba, S., Mulyana, I. K. E., Rambe, M. T., & Abdurrohman, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Organisasi Modern)* (F. Fachrurazi (ed.); 1st ed.). Eureka Media Aksara.

- Silitonga, P. E. S., & Widodo, D. S. (2019). The effect of supply chain planning and operations on employee performance through employee job satisfaction. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(6), 655–663.
- Sitio, T., & Ali, H. (2019). Patient Satisfaction Model and Patient Loyalty: Analysis of Service Quality and Facility (Case Study at Rawamangun Special Surgery Hospital). *Scholars Bulletin*, 5(10), 551–559. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.002>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Marlita, D., Yuntina, L., & Saribanon, E. (2024). Mixed Methods Research Design Concepts: Quantitative, Qualitative, Exploratory Sequential, Exploratory Sequential, Embedded and Parallel Convergent. *International Journal of Advanced Multidisciplinary (IJAM)*, 3(3), 471–485.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work Life Balance Para Pekerja Buruh* (M. Nasrudin (ed.); 1st ed.). PT. Nasya Expanding Management.
- Widodo, D. S. (2023). The Effect of Leadership Style on Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(1), 19–29.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.
- Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (JIMANGIS)*, 4(1), 2776-107X.
- Yunita, T., Hadita, H., Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(1), 89–101.
- Zainal, V. R., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2019). Indonesia Islamic Banking Readiness in Facing the ASEAN Economic Community, in Terms of Islamic Banking Disclosure and Performance Indices. *Journal of Economics and Management Sciences*, 2(2), p25–p25.