



Determinasi Produktivitas Karyawan: Analisis *Work Life Balance*, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Farhan Saputra¹, Hapzi Ali², Hadita Hadita³

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, farhansaputra121@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, hadita.universitas@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: farhansaputra121@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this literature research is expected to help hypotheses for future authors in determining research related to human resource management. The research article determining employee productivity: analysis of work life balance, work facilities and work motivation is a scientific literature article in the scope of human resource management. The approach used in this literature review research is descriptive qualitative. Data collection techniques are using literature studies or conducting literature reviews of relevant previous articles. The data used in this study are secondary data, which are sourced from academic online media such as Thomson Reuters Journals, Sage, Springer, Taylor & Francis, Scopus Emerald, Elsevier, Sage, Springer, Web of Science, Sinta Journals, DOAJ, EBSCO, Google Scholar and digital reference books. In previous studies, 1 relevant previous article was used to review each independent variable. The results of this literature review article are: 1) Work Life Balance affects employee productivity; 2) Work facilities affect employee productivity; and 3) work motivation affects employee productivity.*

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

Abstrak: Tujuan dari penelitian literature research ini diharapkan dapat membantu hipotesis untuk penulis selanjutnya dalam menentukan penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Artikel penelitian determinasi produktivitas karyawna: analisis *work life balance*, fasilitas kerja dan motivasi kerja 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) *Work Life*

Balance berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan; 2) Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan; dan 3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga mencerminkan kesejahteraan karyawan itu sendiri. Namun, tantangan yang dihadapi banyak organisasi saat ini adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Tiga faktor utama yang sering diidentifikasi sebagai penentu produktivitas adalah keseimbangan kehidupan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Ketidakseimbangan di area ini dapat menyebabkan stres, kelelahan dan penurunan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan rumah cenderung lebih puas dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membuat kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, seperti jadwal kerja yang fleksibel dan program tunjangan.

Fasilitas kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Fasilitas seperti ruang istirahat, peralatan modern dan akses teknologi informasi yang baik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa investasi pada fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan.

Selain itu, motivasi kerja merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi lebih banyak kepada organisasi. Berbagai teori motivasi, seperti Hirarki Kebutuhan Maslow dan Teori Motivasi Herzberg, menjelaskan bagaimana faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan menerapkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir.

Dengan mempertimbangkan ketiga faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *work-life balance*, kesempatan kerja, dan motivasi kerja berinteraksi dan berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Melalui tinjauan literatur ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi para praktisi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan di berbagai sektor industri.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?;
- 2) Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?;
- 3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?.

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 produktivitas karyawan. 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 *work life balance*, fasilitas kerja, motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Peneliti akan melakukan analisis terhadap literatur yang ada untuk mengidentifikasi pola dan tren pada produktivitas karyawan. 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 produktivitas karyawan, (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 produktivitas karyawan dari berbagai perspektif (Susanto, Arini, Marlita, et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut temuan penelitian dengan mempertimbangkan konteks dan rumusan masalah:

Produktivitas Karyawan

Produktivitas Karyawan merupakan perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input) (Syukri et al., 2023). Produktivitas karyawan dikatakan meningkat jika terdapat peningkatan efisiensi dari segi waktu, bahan atau alat dan tenaga dengan alur kerja yang telah ditentukan perusahaan. Produktivitas karyawan dapat diperoleh dengan melakukan pelatihan kerja dan coaching, yang nantinya menghasilkan kinerja karyawan yang baik (Narpati et al., 2020). Produktivitas karyawan juga menunjukkan kinerja seorang karyawan atau individu dengan melihat hasil (output) dengan input yang telah digunakan (Sedarmayanti, 2021).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada Produktivitas Karyawan antara lain: 1) Kemampuan: Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan bergantung pada keahlian yang dimilikinya; 2) Mutu: Selalu berusaha dalam meningkatkan mutu atau kualitas dari hasil pekerjaan sebelumnya; 3) Semangat Kerja: Merupakan usaha yang dilakukan karyawan untuk lebih baik dari hari kemarin; dan 4) Pengembangan Diri: Selalu mengembangkan diri dengan tujuan meningkatkan keahlian atau kemampuannya. Pengembangan diri dapat dilakukan karyawan dengan melihat kendala yang dihadapi serta harapan dalam melakukan pekerjaan (F. Saputra et al., 2024).

Variabel Produktivitas Karyawan telah diteliti dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Lestari et al., 2022), (R. Saputra et al., 2023), (Widodo, 2023).

Work Life Balance

Work life balance merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan/ pribadi/ keluarga (Yunita et al., 2023). *Work life balance* ini merupakan tingkatan kondisi yang saling menguntungkan antara karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya (Poernamasari et al., 2023). Keseimbangan kehidupan kerja menjadi sebuah dilema pada karyawan, di satu sisi mereka harus melakukan pekerjaannya dan di lain sisi mereka harus meluangkan waktunya untuk kehidupan pribadinya, di tengah rentang waktu terbatas (Sawitri, 2024).

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 (Nirmala et al., 2020).

Variabel *Work Life Balance* telah diteliti dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Alamanda & Riyanti, 2024), (Lubis & Nasution, 2024), (Pranindhita & Wibowo, 2020).

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan kewajiban perusahaan yang harus mereka penuhi dan berikan untuk karyawan dalam mendukungnya jalannya pekerjaan, pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas karyawan (Aminah, 2022). Fasilitas kerja merupakan keseluruhan perlengkapan kerja yang dapat dilihat secara fisik dan diberikan kepada karyawan untuk memudahkannya dalam mengerjakan tugas-tugasnya (Jufrizen, 2021)

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; 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; 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 (Maghfira et al., 2023).

Variabel Fasilitas Kerja telah diteliti dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Jelatu & Jewaru, 2024), (Septiady & Padilah, 2022), (Afdilla, 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang membentuk keinginan kerja seorang individu agar mau terlibat bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai kepuasan (Sawitri & Hendayana, 2024). Motivasi kerja ialah kondisi atau faktor penggerak diri seorang karyawan yang mengarah atau tertuju pada tujuan perusahaan (Ramiaji et al., 2024). Motivasi kerja ialah kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Ali et al., 2022b).

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; 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) Kekuasaan: Kebutuhan terhadap kekuasaan merupakan kebutuhan dalam diri karyawan untuk mengarahkan orang lain, dan kebutuhan ini sering dianggap sebagai yang tidak baik; dan 4) Tanggung Jawab: Merupakan kebutuhan dalam mengambil alih tugas serta menjalankannya dengan tanggung jawab atau sungguh-sungguh (Widodo et al., 2019).

Variabel Motivasi Kerja telah diteliti dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Ali et al., 2022b), (Ali et al., 2017), (Ali 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 (Year)	Research Results	Similarities With This Article	Differences With This Article
1.	(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
2.	(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
3.	(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
4.	(Arita & Agustin, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota	Terdapat persamaan dalam penelitian yaitu variabel pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja	Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat variabel Beban Kerja
5.	(Lintong et al., 2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Sintesa Peninsula Hotel Manado	Terdapat persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat variabel Disiplin Kerja
6.	(Amir & Jafar, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Work Life Balance</i>	Terdapat persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel	Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat

dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Gowa	pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	variabel Pengembangan Karier
--	---	------------------------------

Pembahasan

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

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Inovon Digital Nusantara.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui *work life balance*, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen PT Inovon Digital Nusantara adalah: 1) Jam Kerja Fleksibel: Yaitu memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi, sehingga membantu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan produktif; 2) Kebijakan Cuti dan Libur: Yaitu memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk beristirahat dan memulihkan energi. Dengan adanya keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat, karyawan cenderung memiliki tingkat energi yang lebih baik untuk bekerja secara maksimal; 3) Kerja Jarak Jauh: Yaitu memberi kebebasan kepada karyawan untuk bekerja dari lokasi yang mereka pilih, sehingga mengurangi waktu perjalanan dan meningkatkan kenyamanan; dan 4) Dukungan Kesejahteraan: Yaitu memberikan program kesehatan, konseling, atau pelatihan pengembangan diri.

Apabila PT Inovon Digital Nusantara dapat menerapkan jam kerja fleksibel, kebijakan cuti dan libur, kerja jarak jauh dan dukungan kesejahteraan, maka akan berdampak terhadap produktivitas karyawan yang meliputi: 1) Kemampuan (*ability*): Yaitu seberapa banyak kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan (*output*); 2) Mutu (*quality*): Yaitu kemampuan karyawan dalam memperhatikan dan mempertahankan kualitas pekerjaan yang dilakukannya; 3) Semangat Kerja: Yaitu semangat kerja akan meningkatkan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras; dan 4) Pengembangan Diri: Di mana memberikan lebih banyak waktu bagi karyawan untuk berfokus pada pengembangan diri, baik itu dalam bentuk kursus online, pelatihan, atau kegiatan yang meningkatkan keterampilan pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Putirulan & Sumbogo, 2023) dan (Amir & Jafar, 2021), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Inovon Digital Nusantara.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui fasilitas kerja, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen PT Inovon Digital Nusantara 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 PT Inovon Digital Nusantara dapat memberikan fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, fasilitas sosial dan fasilitas gedung dan kantor, maka akan berdampak terhadap produktivitas karyawan yang meliputi: 1) Kemampuan (ability): Yaitu dengan perlengkapan kerja yang nyaman dan lengkap, seperti meja ergonomis dan kursi yang mendukung, juga meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih lama dan lebih produktif, serta meningkatkan kemampuan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaannya; 2) Mutu (quality): Yaitu dengan fasilitas yang lengkap dan memadai, karyawan dapat bekerja dengan ketelitian yang lebih tinggi, menciptakan output yang berkualitas; 3) Semangat Kerja: Yaitu fasilitas yang lengkap dan menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk kembali beraktivitas dengan energi yang meningkat; dan 4) Pengembangan Diri: Yaitu dengan adanya fasilitas alat kerja dan perlengkapan yang tepat, karyawan dapat lebih mudah mengakses sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan et al., 2022) dan (Naldi et al., 2023), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Inovon Digital Nusantara.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui motivasi kerja, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen PT Inovon Digital Nusantara adalah: 1) Prestasi: Di mana prestasi dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan, yang akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan berusaha mencapai hasil terbaik; 2) Afiliasi: Di mana afiliasi bertujuan agar karyawan merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja dalam tim; 3) Kekuasaan: Di mana memungkinkan karyawan untuk merasa memiliki kontrol terhadap pekerjaan mereka, yang meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja; dan 4) Tanggung Jawab: Di mana mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, sekaligus memperkuat komitmen terhadap tujuan perusahaan.

Apabila PT Inovon Digital Nusantara dapat memberikan motivasi kerja yang meliputi prestasi, afiliasi, kekuasaan dan tanggung jawab, maka akan berdampak terhadap produktivitas karyawan yang meliputi: 1) Kemampuan (ability): Yaitu karyawan akan meningkat karena mereka merasa diberdayakan dengan dukungan motivasi untuk terus belajar dan berkembang; 2) Mutu (quality): Yaitu pekerjaan juga akan membaik karena karyawan yang termotivasi akan lebih memperhatikan detail, mengoptimalkan keterampilan mereka, dan memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas; 3) Semangat Kerja: Yaitu karyawan akan meningkat karena mereka merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka, yang membuat mereka lebih bersemangat menjalani aktivitas sehari-hari di tempat kerja; dan 4) Pengembangan Diri: Yaitu karyawan akan terdorong karena adanya dorongan untuk terus memperbaiki kinerja dan memenuhi harapan yang lebih tinggi, yang berimbas pada pencapaian karier dan peningkatan keterampilan secara terus-menerus.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andika, 2019) dan (Parashakti & Noviyanti, 2021), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Conceptual Framework

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

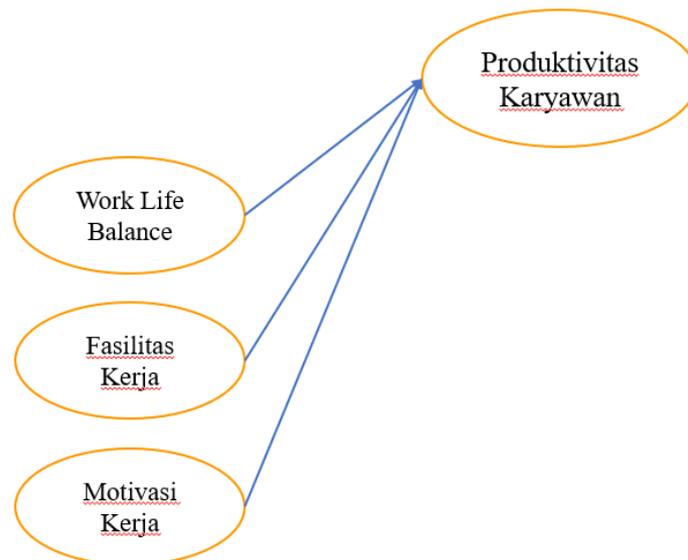


Figure 1. Conceptual Framework

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

- 1) Beban Kerja: (Ali et al., 2022a), (Sari & Ali, 2022), (S & Ali, 2022), (F. Saputra et al., 2023), (Putri et al., 2023), (Soesanto et al., 2023).
- 2) Gaya Kepemimpinan: (Widodo et al., 2017), (Ali & Saputra, 2023), (Jumawan et al., 2024), (Poernamasari et al., 2023).
- 3) Pengembangan Karier: (F. Saputra et al., 2024), (Putri et al., 2023), (Sumardi et al., 2022), (Kasman & Ali, 2022).

KESIMPULAN

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

1. *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan;
2. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan;
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

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.
- Alamanda, W., & Riyanti, B. P. D. (2024). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Job Performance Pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup di Jakarta. *Journal Psikogenesis*, 11(2), 122–131. <https://doi.org/10.24854/jps.v11i2.2578>
- Ali, H., Havidz, A., & R, A. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study atPT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Leadership*, 5(5).
- Ali, H., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Transparan, Akuntabilitas dan Tanggung Jawab terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(2), 130–139.
- Ali, H., Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2023). Penerapan Green Economy: Analisis Kendaraan Listrik, Pariwisata dan Batu Bara (Studi Literature). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 1(1), 1–14.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022a). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022b). 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>
- Amir, A., & Jafar, A. (2021). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO), Tbk. KCP GOWA. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2), 49–56.
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- 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>
- 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>
- 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.
- Kasman, P. S. P., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW FACTORS AFFECTING DECISION MAKING AND CAREER PLANNING : ENVIRONMENT , EXPERIENCE AND SKILL. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 219–231.
- Lestari, F. I., Siregar, N. A., & Musannif, Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi, terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu. *Intelektium*, 3(1), 133–149. <https://doi.org/10.37010/int.v3i1.449>
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2), 155–163.
- Lubis, W. F. N. M., & Nasution, M. I. (2024). Person Job Fit Terhadap Employee Performance Dimediasi Work Life Balance Dan Job Involment. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4464–4476.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak & Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Naldi, R. J., Agus, I., & Sandi, F. L. (2023). PENGARUH FASILITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KOTO BARU KOTA

- SUNGAI PENUH MELALUI MOTIVASI KERJA. *JAN Maha*, 5(1), 2023.
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SPG) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Nirmala, R., Mariskha, S. E., & Sari, M. T. (2020). Pengaruh Work life balance Terhadap Loyalitas Karyawan Di Cv. Banjar Sari Catering Samarinda. *MOTIVASI*, 7(1), 1–6.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- 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.
- Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- 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>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Ramiaji, 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.
- S, A. N. D., & Ali, H. (2022). Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(2), 227–240.
- Saputra, F., Masyuroh, 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.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Saputra, R., Rizky Mahaputra, M., Saputra, F., & Ridho Mahaputra, M. (2023). Analisis Penerapan Artificial Intelligence terhadap Produktivitas Perusahaan Media Informasi. *Journal Pendidikan Siber Nusantara (JPSN)*, 1(2), 91–96.
- Sari, D. P., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW MEASUREMENT MODEL OF INDIVIDUAL BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR : INDIVIDUAL CHARACTERISTICS , WORK CULTURE AND WORKLOAD. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 647–656.
- Sawitri, N. N. (2024). The Effect of Work-Life Balance, Employee Engagement and Training on Job Satisfaction and Employee Performance. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 2(1), 53–68.
- 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. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.

- Septiady, A., & Padilah, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Haleyora Power Area. *Ekonomi Bisnis*, 28(01), 122–134. <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i01.2409>
- Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. *Jurnal Serambi Konstruktivis*, 4(2), 109–116.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023). Analisis Sistem Manajemen Sekuriti: K3 dan Beban Kerja di PT . XYZ. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), 139–150.
- Sumardi, Ali, H., & Buchdadi, A. D. (2022). The Effect of Career Development Practices and Organizational Justice on Perceived Organizational Support and Employee Retention. *International Journal of Special Education*, 37(2), 665–678.
- 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>
- Syukri, A. F., Rahayu, A. S., Larasati, A. D., Situmorang, B., Rafly, M., Putri, Z. A., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan.(Literature Review MSDM). *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 138–147.
- 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.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Ali, H. (2017). Analysis of Organizational Performance: Predictors of Transformational Leadership Style, Services Leadership Style and Organizational Learning (Studies in Jakarta Government). *International Journal of Economic Research*, 14(2), 167–182.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Azahra, D. (2019). The influence of transactional leadership to employee job motivation and satisfaction in Jakarta stock exchange. *International Journal of Governmental Studies and Humanities*, 2(1), 38–46.
- Wijaya, Y. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI PADA PT MAYORA INDAH). *Agora*, 8(1), 1–6.
- 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.