



Analisis Work Life Balance dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Inovon Digital Nusantara

Farhan Saputra¹, Hapzi Ali², Hadita Hadita³, Ni Nyoman Sawitri⁴, Dovina Navanti⁵

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

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta Indonesia, hadita.universitas@gmail.com

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta Indonesia, nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta Indonesia, dovina.navanti@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: farhansaputra121@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of work life balance and work facilities on employee productivity through work motivation at PT Inovon Digital Nusantara. This research uses quantitative methods with sampling techniques, namely simple random sampling. The population in this study were 149 employees at PT Inovon Digital Nusantara. The number of samples in this study were 112 employee respondents at PT Inovon Digital Nusantara. The measurement scale uses a Likert scale (1-5). The types of data used are primary data and secondary data, primary data obtained from questionnaires and pre-surveys, secondary data obtained from previous research that has been published in reputable journals and books and e-books. The tests carried out in this study are outer model, inner model and hypothesis testing using Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) techniques using SmartPLS version 4.1.0.0 statistical software for windows. The results of the research conducted at PT Inovon Digital Nusantara are as follows: 1) Work Life Balance variables have a positive and significant effect on Work Motivation; 2) Work Facility Variables have a positive and significant effect on Work Motivation; 3) Work Life Balance variables have a positive and significant effect on Employee Productivity; 4) Work Facility variable has a positive and significant effect on Employee Productivity; 5) Work Motivation variable has a positive and significant effect on Employee Productivity; 6) Work Life Balance variable has a positive and significant indirect effect on Employee Productivity through Work Motivation; and 7) Work Facility variable has a positive and significant indirect effect on Employee Productivity through Work Motivation.*

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

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja pada PT Inovon Digital Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini yaitu 149 karyawan pada PT

Inovan Digital Nusantara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 responden karyawan pada PT Inovan Digital Nusantara. Skala pengukuran menggunakan skala *likert* (1-5). Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dari kuesioner dan pra survey, data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan pada jurnal bereputasi dan buku serta *e-books*. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji *outer model*, *inner model* dan uji hipotesis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan software statistik SmartPLS versi 4.1.0.0 *for windows*. Hasil dari penelitian yang dilakukan di PT Inovan Digital Nusantara yaitu sebagai berikut: 1) Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja; 2) Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja; 3) Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan; 4) Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan; 5) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan; 6) Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja; dan 7) Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia berfungsi untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mencapai tujuan perusahaan (Ali et al., 2022a). Sumber daya manusia menjadi satu-satunya aset perusahaan yang memiliki akal pikiran, perasaan, keinginan, pengetahuan, keterampilan serta keahlian tertentu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus dijaga dan dimanfaatkan sebaik-baiknya, (Ali et al., 2024).

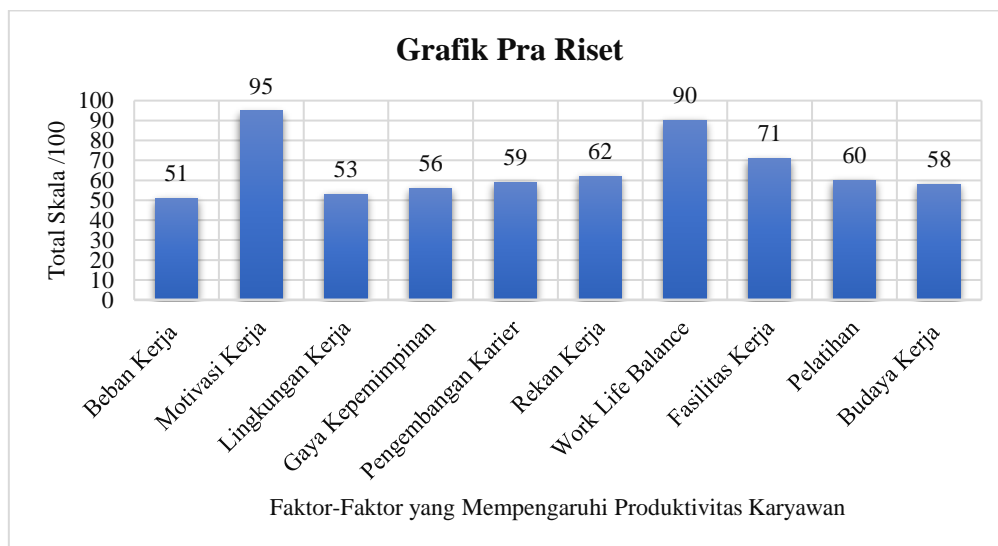
Namun, dalam menuju revolusi industri 5.0, keberadaan sebagian sumber daya manusia di suatu organisasi dinilai dapat digantikan oleh otomatisasi teknologi digital/ robot seperti *Artificial Intelligence* dan *Internet of Things* (IoT). Salah satu realisasi yang dilakukan yaitu pada sektor perbankan dengan penerapan mesin anjungan tunai mandiri (ATM) dan sistem pembayaran tol (jalan bebas hambatan) menggunakan *internet of things* (IoT) dengan alat *on board unit* (OBU) dan *e-money*. Sehingga, terjadi pengurangan karyawan sebesar 20.000 orang pada petugas gardu jalan tol dan pengurangan petugas *teller* pada sektor perbankan, (Azzahra, 2020).

Menurut Sedarmayanti, (2021), produktivitas karyawan merupakan bagaimana seorang karyawan mampu menghasilkan atau meningkatkan produksi barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Artinya produktivitas karyawan berhubungan dengan pencapaian target yang diberikan dengan orientasi kualitas, kualitas dan waktu pengerjaan. Menurut Sutrisno, (2023), produktivitas karyawan merupakan upaya membandingkan antara masukan (target) dengan realisasi yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya karyawan dianggap produktif apabila realisasi dapat dicapai melebihi masukan (target).

Untuk mengetahui ketidakefektifan produktivitas karyawan, maka peneliti melakukan pra riset kepada 20 karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Inovan Digital Nusantara, sebagai berikut:

Tabel 1. Pra Riset Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

No	Pertanyaan: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	Total	Rank
1	Beban Kerja: Apakah Beban Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	51	10
2	Motivasi Kerja: Apakah Motivasi Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	95	1
3	Lingkungan Kerja: Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	53	9
4	Gaya Kepemimpinan: Apakah Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Produktivitas saudara?	56	8
5	Pengembangan Karier: Apakah Pengembangan Karier mempengaruhi Produktivitas saudara?	59	6
6	Rekan Kerja: Apakah Rekan Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	62	4
7	Work Life Balance: Apakah Work Life Balance mempengaruhi Produktivitas saudara?	90	2
8	Fasilitas Kerja: Apakah Fasilitas Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	71	3
9	Pelatihan: Apakah Pelatihan mempengaruhi Produktivitas saudara?	60	5
10	Budaya Kerja: Apakah Budaya Kerja mempengaruhi Produktivitas saudara?	58	7



Gambar 1. Grafik Hasil Pra Riset Terkait Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pra riset, maka diketahui 3 faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas karyawan sebagai berikut:

- 1) Skor tertinggi 1 = faktor Motivasi Kerja = 95, sebagai variabel Y1;
- 2) Skor tertinggi 2 = faktor *Work Life Balance* = 90, sebagai variabel X1;
- 3) Skor tertinggi 3 = faktor Fasilitas Kerja = 71, sebagai variabel X2.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah disebarakan ke 20 responden, maka tema penelitian ini yaitu Analisis *Work Life Balance* dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja. Dapat dilihat bahwa *work life balance* dan fasilitas kerja memperoleh penilaian yang lebih tinggi dikarenakan masih minimnya penerapan *work life balance* dan fasilitas kerja pada perusahaan tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian pada PT Inovon Digital Nusantara adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan?
6. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja?
7. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja?.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini yaitu 149 karyawan pada PT Inovon Digital Nusantara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 responden karyawan pada PT Inovon Digital Nusantara. Skala pengukuran menggunakan skala *likert* (1-5). Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dari kuesioner dan pra survey, data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan pada jurnal bereputasi dan buku serta *e-books*. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji *outer model*, *inner model* dan uji hipotesis menggunakan teknik *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan software statistik SmartPLS versi 4.1.0.0 *for windows* (Sugiyono, 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 kendalan 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).

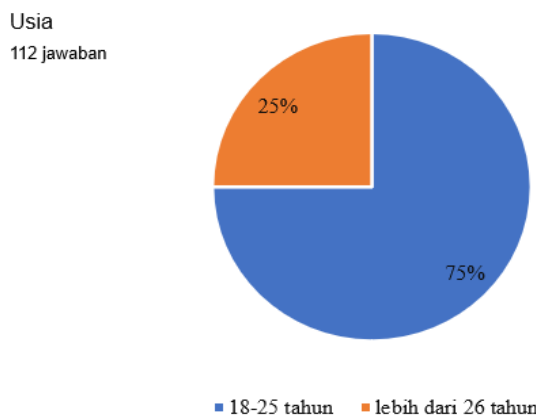
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia, seperti yang dijabarkan pada tabel 2 dan gambar 2. sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18 – 25 tahun	84	75%
Lebih dari 25 tahun	28	25%
Total	112	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Primer, diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2 dan gambar 2 diatas, maka dapat dilihat bahwa karyawan-karyawati PT Inovon Digital Nusantara berdasarkan usia paling banyak berusia sekitar 18 – 25 tahun dengan jumlah 84 orang yang dipresentasekan sebesar 75%. Sedangkan, usia lebih dari 25 tahun yang paling sedikit dengan jumlah 28 orang dan jika dipresentasekan sebesar 25%.

Outer Model

1. Convergent Validity

Jika hasil koefisien korelasi lebih dari (>) 1 atau = 1, maka ukuran validitas dianggap tinggi (Sugiyono, 2022). Pada tabel 3, dibawah ini merupakan hasil uji outer model *convergen validity*.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen

Item	Loading Factor	Keterangan
Work Life Balance (X1)		
WLB1	0,732	Valid
WLB2	0,787	Valid
WLB3	0,771	Valid
WLB4	0,797	Valid
WLB5	0,786	Valid
WLB6	0,772	Valid
WLB7	0,743	Valid
WLB8	0,801	Valid
Fasilitas Kerja (X2)		
FK1	0,772	Valid
FK2	0,817	Valid
FK3	0,783	Valid
FK4	0,752	Valid
FK5	0,785	Valid
FK6	0,773	Valid
FK7	0,792	Valid
FK8	0,785	Valid
Motivasi Kerja (Y1)		
MK1	0,729	Valid
MK2	0,744	Valid
MK3	0,763	Valid
MK4	0,778	Valid
MK5	0,750	Valid
MK6	0,792	Valid
MK7	0,775	Valid
MK8	0,731	Valid
Produktivitas Karyawan (Y2)		
PK1	0,818	Valid
PK2	0,797	Valid
PK3	0,792	Valid
PK4	0,785	Valid
PK5	0,743	Valid
PK6	0,790	Valid
PK7	0,779	Valid
PK8	0,791	Valid

Berdasarkan tabel 3. diatas terkait hasil uji validitas konvergen, diketahui bahwa nilai *outer loading* setiap indikator dari variabel *Work Life Balance*, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawam mempunyai nilai *loading factor* > 0,5. Maka, hal ini menjadikan seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2) *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada uji validitas konvergen minimal harus lebih dari (>) 0,5 untuk menentukan bahwa hasil tersebut dapat diterima (valid).

Tabel 4. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,599	Terpenuhi
Fasilitas Kerja (X2)	0,612	Terpenuhi
Motivasi Kerja (Y1)	0,575	Terpenuhi
Produktivitas Karyawan (Y2)	0,619	Terpenuhi

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance (X1)*, Fasilitas Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y1) dan Produktivitas Karyawan (Y2) telah memperoleh nilai diatas 0,5. Maka, dapat dinyatakan pengukuran terhadap setiap variabel telah memiliki nilai AVE yang baik dan valid pada uji validitas konvergen.

3) Uji Validitas Diskriminan

Tahap selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap validitas pengukuran yang diujikan baik bagi konstruksinya. Uji Validitas Diskriminan dilakukan dengan melihat *output Cross Loading* pada setiap variabel penelitian. Di mana jika diperoleh nilai $> 0,5$, maka dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil *Cross Loading*

Item	Work Life Balance (X1)	Fasilitas Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Y1)	Produktivitas Karyawan (Y2)
WLB1	0,732	0,444	0,519	0,509
WLB2	0,787	0,428	0,548	0,544
WLB3	0,771	0,485	0,571	0,603
WLB4	0,797	0,427	0,619	0,592
WLB5	0,786	0,381	0,546	0,527
WLB6	0,772	0,449	0,619	0,570
WLB7	0,743	0,348	0,558	0,518
WLB8	0,801	0,458	0,657	0,622
FK1	0,424	0,772	0,570	0,540
FK2	0,475	0,817	0,625	0,576
FK3	0,398	0,783	0,608	0,560
FK4	0,474	0,752	0,598	0,586
FK5	0,364	0,785	0,559	0,547
FK6	0,413	0,773	0,574	0,571
FK7	0,453	0,792	0,597	0,555
FK8	0,458	0,785	0,640	0,609
MK1	0,574	0,567	0,729	0,560
MK2	0,484	0,547	0,744	0,636
MK3	0,555	0,598	0,763	0,681
MK4	0,639	0,539	0,778	0,620
MK5	0,601	0,591	0,750	0,692
MK6	0,574	0,616	0,792	0,684
MK7	0,555	0,598	0,775	0,669
MK8	0,573	0,569	0,731	0,668
PK1	0,561	0,573	0,677	0,818
PK2	0,560	0,634	0,699	0,797
PK3	0,581	0,460	0,660	0,792
PK4	0,629	0,674	0,735	0,785
PK5	0,562	0,575	0,598	0,743
PK6	0,564	0,592	0,660	0,790
PK7	0,531	0,464	0,679	0,779
PK8	0,583	0,583	0,699	0,791

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5. diatas, menunjukkan bahwa hasil nilai *cross loading* dari pernyataan indikator dengan variabelnya masing-masing telah memperoleh nilai *cross loading* yaitu $> 0,5$, dibandingkan dengan pernyataan indikator pada variabel lainnya. Misalnya dapat dilihat pada variabel *Work Life Balance* (0,732) lebih besar ($>$) jika dibandingkan dengan variabel Fasilitas Kerja (0,444), Motivasi Kerja (0,519) dan Produktivitas Karyawan (0,509). Oleh karena itu, hasil dan pengujian ini dinyatakan valid secara diskriminan.

4) Uji Reliabilitas Komposit

Pada tahapan ini bertujuan untuk melakukan pengujian reliabilitas pengukuran yang diujikan memiliki tingkat konsistensi yang baik. Nilai *composite reliability* dengan sebesar 0,6 - 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* yang diharapkan sebesar $> 0,7$. Pengujian ini dilakukan untuk menguji akurasi, ketepatan serta konsistensi dalam mengukur konstruk atau variabel yang

diteliti. Hasil data *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat sebagaimana berikut:

Tabel 6. Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

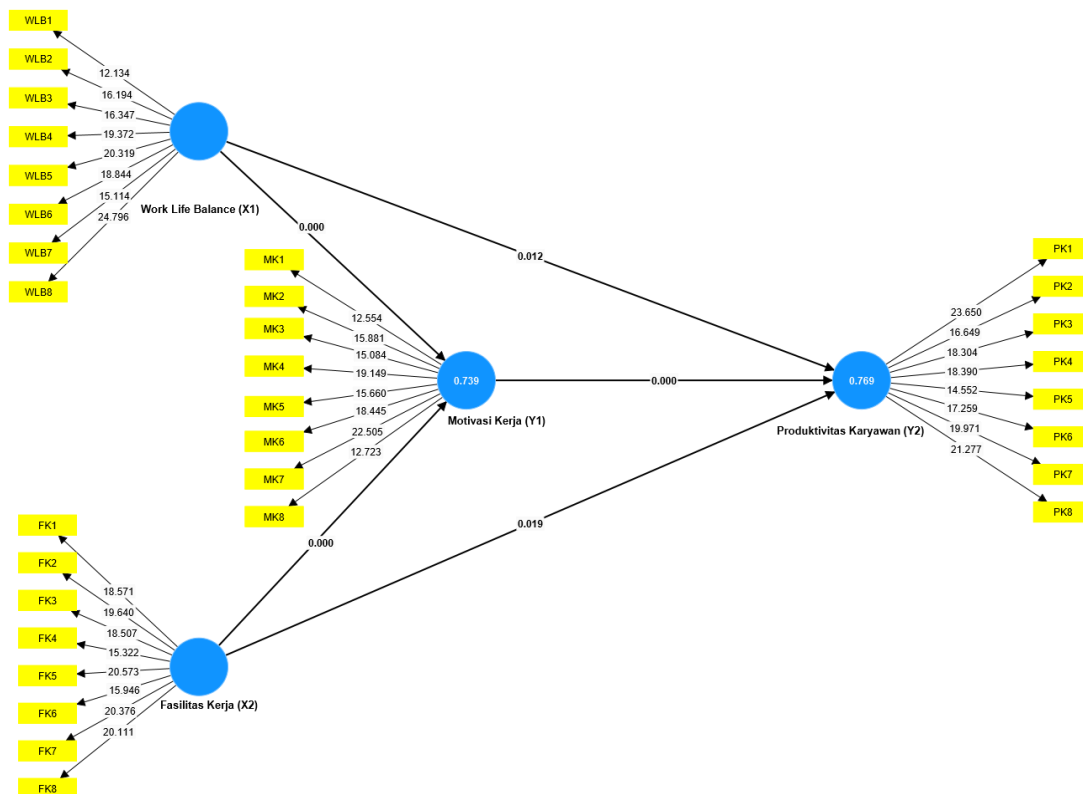
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,904	0,906	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,910	0,910	Reliabel
Motivasi Kerja (Y1)	0,894	0,895	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y2)	0,912	0,913	Reliabel

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil perhitungan pada *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* bahwa konstruk atau variabel yang diteliti memiliki nilai lebih dari kriteria penilaian yaitu diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel, akurat, konsistensi dan tepat untuk mengukur setiap variabel, sehingga keseluruhan konstruk atau variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Inner Model

Pada tahap pengujian ini dilakukan pengujian yang menggambarkan antar variabel laten melalui tahap uji koefisien determinasi (R^2), Effect Size (F^2), dan Path Coefficients. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS versi 4.1.0.0 dengan *bootstrapping* sebanyak 112 subsamples. *Graphical output inner model* dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Inner Model
Sumber: Data Diolah Peneliti, (2025)

Hasil pengujian pada *inner model* sebagaimana dibawah ini:

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tahap pengujian ini yaitu menganalisis dan menilai seberapa besar konstruk endogen atau variabel Y dapat mempresentasikan atau dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen atau variabel X berdasarkan hasil pengujian yang telah diujikan melalui tahap uji koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2).

Pada penelitian ini terdapat dua variabel laten endogen yang akan memiliki hitungan R^2 yaitu Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang diharapkan yaitu antara 0 dan 1, jika semakin mendekati nilai 1 maka model tersebut akan semakin baik.

Adapun kriteria perhitungan diperolehnya angka korelasi (R^2) menurut (Pardede & Manurung, 2014), sebagai berikut:

- $R = (0 - 0,199)$: Hubungan sangat lemah
- $R = (0,2 - 0,399)$: Hubungan lemah
- $R = (0,4 - 0,599)$: Hubungan moderat
- $R = (0,6 - 0,799)$: Hubungan kuat
- $R \geq 0,8$: Hubungan sangat kuat

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) ini dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagaimana berikut:

Tabel 7. Hasil R-Square (R^2)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Motivasi Kerja (Y1)	0.739	0.734
Produktivitas Karyawan (Y2)	0.769	0.762

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* dari variabel Motivasi Kerja dengan nilai 0.739 atau sebesar 73,9% dan nilai *R-square adjusted* 0.734. Karena nilai *R-square adjusted* > 0.50 , artinya variabel ini termasuk dalam kriteria hubungan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan Fasilitas Kerja dengan nilai 0.734 atau sebesar 73,4%.

Selain dari variabel *Work Life Balance* dan Fasilitas Kerja yang mempengaruhi Motivasi Kerja, terdapat faktor lain sebesar 0,266 ($1,000 - 0,734 = 0,266$) atau 26,6% seperti Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Pengembangan Karier.

Begitupun yang kedua, terdapat nilai *R-square* dari variabel Produktivitas Karyawan dengan nilai 0.769 atau sebesar 76,9% dengan nilai *R-square adjusted* 0.762 atau sebesar 76,2%. Karena nilai *R-square adjusted* > 0.50 artinya variabel Produktivitas Karyawan pun termasuk dalam kriteria hubungan kuat. Hal ini juga menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan Fasilitas Kerja dengan nilai 0.762 atau 76,2%.

Selain dari variabel *Work Life Balance* dan Fasilitas Kerja yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan, terdapat faktor lain sebesar 0,238 ($1,000 - 0,762 = 0,238$) atau 23,8% seperti Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini dilakukan uji *path coefficients* atau koefisien jalur atau uji hipotesis. Dilakukan sebagai pengukuran untuk melihat dan mengetahui suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dengan memperhatikan nilai signifikansi antarkonstruk pada *T-statistic* dan *P-values*.

Dalam penelitian ini, *Rules of Thumb* yang akan digunakan yaitu *T-statistic* > 1.96 dengan tingkat signifikansi *P-values* 0.05 atau 5% dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan. Sehingga akan dinyatakan kuat.

Tabel 8. Hasil *Path Coefficients* atau Koefisien Jalur

No	Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STEDV)	P Values	Keterangan
1.	<i>Work Life Balance</i> (X1) -> Motivasi Kerja (Y1)	0.475	0.475	0.064	7.415	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
2.	Fasilitas Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y1)	0.500	0.501	0.068	7.378	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
3.	<i>Work Life Balance</i> (X1) -> Produktivitas Karyawan (Y2)	0.192	0.189	0.076	2.512	0.012	Berpengaruh Positif dan Signifikan
4.	Fasilitas Kerja (X2) -> Produktivitas Karyawan (Y2)	0.176	0.174	0.075	2.344	0.019	Berpengaruh Positif dan Signifikan
5.	Motivasi Kerja (Y1) -> Produktivitas Karyawan (Y2)	0.582	0.586	0.096	6.076	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
6.	<i>Work Life Balance</i> (X1) -> Motivasi Kerja (Y1) -> Produktivitas Karyawan (Y2)	0.276	0.278	0.057	4.853	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
7.	Fasilitas Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Y1) -> Produktivitas Karyawan (Y2)	0.291	0.294	0.067	4.329	0.000	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berikut merupakan hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil pengujian bahwa *Work Life Balance* memiliki nilai t-statistik (7,415 > 1,96) serta memiliki nilai p-value (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (**H1 Diterima**).

2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh langsung Fasilitas kerja terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil pengujian bahwa *Work Life Balance* memiliki nilai t-statistik (7,378 > 1,96) serta memiliki nilai p-value (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (**H2 Diterima**).

3. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian bahwa *Work Life Balance* memiliki nilai t-statistik (2,512 > 1,96) serta memiliki nilai p-value (0,012 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (**H3 Diterima**).

4. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh langsung Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Fasilitas Kerja memiliki nilai t-statistik ($2,344 > 1,96$) serta memiliki nilai p-value ($0,019 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (**H4 Diterima**).

5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai t-statistik ($6,076 > 1,96$) serta memiliki nilai p-value ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (**H5 Diterima**).

6. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel uji *path coefficients* diatas terlihat bahwa peran signifikan mediasi pada variabel Motivasi Kerja (MK) dalam hubungan *Work Life Balance* (WLB) terhadap Produktivitas Karyawan (PK) memiliki nilai (*T- statistics* $4,853 > T$ tabel $1,96$) dan (*P-values* $0,000 < 0,05$), maka pengaruh tidak langsung antara variabel *Work Life Balance* (X1) melalui Motivasi Kerja (Y1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y2) terbukti signifikan dan telah dinyatakan termediasi penuh. Dengan kata lain, hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Y1) memediasi *Work Life Balance* (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y2).

7. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel uji *path coefficients* diatas terlihat bahwa peran signifikan mediasi pada variabel Motivasi Kerja (MK) dalam hubungan Fasilitas Kerja (FK) terhadap Produktivitas Karyawan (PK) memiliki nilai (*T- statistics* $4,329 > T$ tabel $1,96$) dan (*P-values* $0,000 < 0,05$), maka pengaruh tidak langsung antara variabel Fasilitas Kerja (X2) melalui Motivasi Kerja (Y1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y2) terbukti signifikan dan telah dinyatakan termediasi penuh. Dengan kata lain, hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Y1) memediasi Fasilitas Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y2).

Pembahasan

Berdasarkan pembahasan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Motivasi Kerja

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

Untuk meningkatkan motivasi kerja melalui *work life balance*, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen PT Inovasi Digital Nusantara 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 PT Inovon Digital Nusantara dapat menerapkan jam kerja fleksibel, kebijakan cuti dan libur, kerja jarak jauh dan dukungan kesejahteraan, maka akan berdampak terhadap motivasi kerja karyawan 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 dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putirulan & Sumbogo, 2023) dan (Fauziah, 2020) yang menyatakan bahwa penerapan *work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja dan berdampak terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT Inovon Digital Nusantara. Hal tersebut dapat terjadi ketika karyawan melakukan pekerjaan dengan motivasi kerja tertentu, mereka akan melakukan atau mengerjakan pekerjaan sesuai dengan motivasinya. Sehingga PT Inovon Digital Nusantara perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja melalui fasilitas kerja, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen PT Inovon Digital Nusantara adalah: 1) Fasilitas Alat Kerja: Menyediakan alat kerja seperti komputer, laptop serta alat komunikasi dengan spesifikasi mumpuni dan mendukung; 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja: Menyediakan perlengkapan kerja seperti meja ergonomis, kursi nyaman, alat tulis dan kebutuhan kerja sehari-hari; 3) Fasilitas Sosial: Menyediakan fasilitas sosial seperti ruang istirahat, *pantry*, fasilitas ibadah dan fasilitas kesehatan; dan 4) Fasilitas Gedung dan Kantor: Menyediakan akses gedung dan kantor bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya.

Apabila PT Inovon Digital Nusantara dapat memberikan fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, fasilitas sosial dan fasilitas gedung dan kantor, maka akan berdampak terhadap motivasi kerja karyawan 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 dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) dan (Arita & Agustin, 2022), yang menyatakan bahwa penerapan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Pengaruh *Work Life Balance* melalui Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.0.0 *for windows*, di mana dalam *output Specific Indirect Effect* membahas pengaruh tidak langsung antara *Work Life Balance* melalui Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi penuh *work life balance* terhadap produktivitas karyawan secara signifikan. Maka yang harus dilakukan oleh pihak PT Inovon Digital Nusantara adalah: 1) Jam Kerja Fleksibel: Menyediakan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, seperti opsi bekerja dengan jadwal yang lebih personal sesuai kebutuhan karyawan, tanpa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan; 2) Kebijakan Cuti dan Libur: Merancang kebijakan cuti yang fleksibel dan memadai, termasuk cuti sakit, cuti tahunan, dan cuti khusus, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan; 3) Kerja Jarak jauh: Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja dari rumah atau lokasi lain yang sesuai, dengan dukungan infrastruktur seperti akses ke sistem kerja daring, komunikasi yang efektif, dan alat kerja yang

memadai; dan 4) Dukungan Kesejahteraan: Menyediakan program kesejahteraan karyawan seperti asuransi kesehatan, layanan konseling, program kebugaran, atau bantuan finansial tertentu.

Apabila pihak manajemen PT Inovon Digital Nusantara menerapkan hal tersebut, maka akan berdampak pada motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan seperti: 1) Prestasi: Yaitu karyawan merasa didukung secara mental dan fisik, sehingga mampu bekerja dengan fokus, efisiensi, dan dedikasi tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang optimal; 2) Afiliasi: Yaitu karyawan merasa lebih dekat dengan rekan kerja dan atasan, karena mereka bekerja dalam lingkungan yang menghargai kebutuhan pribadi dan sosial mereka, sehingga semangat tim meningkat; 3) Kekuasaan: Yaitu ketika karyawan memiliki lebih banyak kendali atas waktu dan cara bekerja; dan 4) Tanggung Jawab: Yaitu ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap keseimbangan hidup mereka.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *work life balance* terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut terjadi karena *work-life balance* yang baik memberikan karyawan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional mereka. Ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan pribadi mereka dihormati melalui kebijakan seperti jam kerja fleksibel, cuti yang memadai, kerja jarak jauh, dan dukungan kesejahteraan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Provita, 2022) dan (Pradila & Fadli, 2024), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja.

7. Pengaruh Fasilitas Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.0.0 *for windows*, di mana dalam *output Specific Indirect Effect* membahas pengaruh tidak langsung antara Fasilitas Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi penuh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan. Maka yang harus dilakukan oleh pihak 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 pihak manajemen PT Inovon Digital Nusantara menerapkan hal tersebut, maka akan berdampak pada motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan seperti: 1) Prestasi: Yaitu akan tercermin dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan mencapai target kerja, karena fasilitas yang memadai mendukung efisiensi dan kualitas hasil kerja; 2) Afiliasi: Yaitu karyawan merasa lebih terhubung dan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, karena fasilitas sosial, seperti ruang istirahat atau area kolaborasi, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan komunikatif; 3) Kekuasaan: Yaitu karyawan dalam mengontrol tugas dan tanggung jawabnya akan semakin terlihat, karena fasilitas kerja yang mendukung memungkinkan mereka untuk bekerja lebih mandiri dan percaya diri dalam mengambil keputusan; dan 4) Tanggung Jawab: Yaitu produktivitas karyawan terhadap

pekerjaan mereka juga akan meningkat, karena fasilitas yang diberikan oleh perusahaan menunjukkan komitmen organisasi dalam mendukung kebutuhan kerja mereka.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal tersebut terjadi karena fasilitas kerja yang meliputi fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan sosial, fasilitas sosial, fasilitas gedung dan kantor mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung serta menciptakan kondusivitas.

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

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dianalisis oleh peneliti mengenai *Work Life Balance* sebagai variabel X1, Fasilitas Kerja sebagai variabel X2, Motivasi Kerja sebagai variabel Y1 dan Produktivitas Karyawan sebagai variabel Y2, sehingga peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai meningkatkan motivasi tiap karyawan dalam bekerja.
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menandakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi meningkatkan kemampuan, mutu, semangat kerja, dan pengembangan diri karyawan. Dengan work-life balance yang terintegrasi dengan motivasi kerja, karyawan tidak hanya merasa lebih termotivasi tetapi juga lebih produktif dalam jangka panjang, mendukung keberhasilan organisasi secara holistik.
4. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menandakan bahwa fasilitas kerja yang optimal dan motivasi kerja yang kuat, karyawan tidak hanya mampu bekerja lebih efisien tetapi juga lebih termotivasi untuk berkembang, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menandakan bahwa motivasi yang muncul pada diri masing-masing karyawan yang kuat dan beragam, menjadi kunci dalam mendorong produktivitas karyawan ke tingkat yang lebih tinggi.
6. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja.
7. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui 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.
- 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., Candra Susanto, P., & Saputra, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Transportasi Udara: Teknologi Informasi, Infrastruktur dan Kompetensi

- Sumber Daya Manusia. *Jurnal Siber Transportasi Dan Logistik*, 1(4), 121–134. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Ali, H., Havidz, A., & R, A. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Leadership*, 5(5).
- 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. <http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/4084/3048>
- 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.
- Azzahra, B. (2020). Akuntan 4.0: Roda Penggerak Nilai Keberlanjutan Perusahaan Melalui Artificial Intelligence & Tech Analytics Pada Era Disruptif. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 16(2), 87–100.
- 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>
- 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>
- 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.
- Maghira, 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>
- Pardede, R., & Manurung, R. (2014). *Analisis Jalur Path Analysis Teori dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis*. Rineka Cipta.
- 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.
- Pradila, A. T., & Fadli, J. A. (2024). The Effect of Salary and Work-Life Balance on Employee Productivity with the Mediation of Employee Work Motivation at Coffee Shops In Jabodetabek. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1505–1518. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2084>
- 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>
- Provita, I. D. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Dengan Work Motivation Dan Affective Commitment Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen Karesidenan Surakarta) [Universitas Islam Negeri Salatiga]. In *Skripsi*. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/14357/>
- 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.
- 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.
- 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.
- Sugiyono, S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). ALFABETAQ.
- Sugiyono, S. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Jeffry (ed.); XII). Prenada Media.
- 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., & 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.
- 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.