



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgsp.v1i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja

Farhan Saputra<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [farhansaputra121@gmail.com](mailto:farhansaputra121@gmail.com)

Corresponding Author: [farhansaputra121@gmail.com](mailto:farhansaputra121@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The purpose of this literature research is expected to help hypotheses for subsequent authors in determining research related to human resource management. The research article on the effect of work facilities on employee productivity through work motivation is a scientific literature article in the scope of human resource management. The approach used in this literature review is descriptive qualitative. The data collection technique is to use a literature study or conduct a literature review of previous relevant articles. The data used in this study is secondary data, which comes from academic online media such as Thomson Reuters, Sage, Springer, Taylor & Francis, Scopus Emerald, Elsevier, Sage, Springer, Web of Science, Sinta Journal, DOAJ, EBSCO, Google Scholar and digital reference books. In previous studies, each relevant previous article was used to review each independent variable. The results of this literature review article are: 1) Work Facilities affect Work Motivation; 2) Work Facilities affect Employee Productivity; 3) Work Motivation affects Employee Productivity; and 4) Work Facilities affect Employee Productivity through Work Motivation.*

**Keywords:** *Employee Productivity, Work Motivation, Work Facilities*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian literature research ini diharapkan dapat membantu hipotesis untuk penulis selanjutnya dalam menentukan penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Artikel penelitian pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan melalui 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) Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; 2) Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan; 3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan; dan 4) Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja.

---

**Kata Kunci:** Produktivitas Karyawan, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja

---

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk meningkatkan produktivitas karyawan sebagai salah satu kunci keberhasilan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Fasilitas tempat kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari lingkungan fisik dan peralatan hingga dukungan psikologis yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yandi et al., (2023b), perusahaan yang menyediakan fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan hingga 70%, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Ruang kerja yang memadai tidak hanya berdampak langsung pada kenyamanan fisik karyawan, tetapi juga pada motivasi kerja mereka. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu di tempat kerja. Teori motivasi seperti Hirarki Kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan dasar seperti kenyamanan fisik dan keamanan harus dipenuhi sebelum individu dapat mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi (Ghozali, 2020). Dengan demikian, perusahaan yang menyediakan fasilitas kerja yang baik akan lebih mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.

Selain itu, fasilitas kerja yang baik juga berkontribusi terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, aman dan nyaman dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut penelitian Sri et al., (2022), lingkungan kerja yang sehat dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa berinvestasi di tempat kerja tidak hanya baik untuk karyawan, tetapi juga baik untuk bisnis dalam jangka panjang.

Contoh nyata dari dampak fasilitas tempat kerja terhadap produktivitas dapat dilihat pada perusahaan teknologi besar seperti Google dan Microsoft. Kedua perusahaan ini dikenal dengan lingkungan kerja yang inovatif dan suportif, seperti ruang kerja terbuka, area rekreasi, dan program kesehatan. Hasilnya, mereka mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan kreatif (Jufrizen, 2021). Data menunjukkan bahwa karyawan di organisasi-organisasi tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang berdampak positif pada produktivitas mereka.

Dengan pemikiran tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih jauh pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi perusahaan dalam merancang dan mengelola fasilitas kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, penting untuk mengidentifikasi elemen-elemen fasilitas kerja yang paling berpengaruh dan bagaimana elemen-elemen tersebut dapat diintegrasikan dengan strategi motivasi yang efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka ditentukan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?; 2) Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?; 3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan?; dan 4) Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja?.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami konsep penelitian terkait manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh, dengan fokus pada konteks dan makna yang terkandung dalam

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 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*, *Web of Science*, *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 ialah hubungan luaran/ output (barang-barang atau jasa) dengan masukan/ input (tenaga kerja, bahan serta biaya). Produktivitas karyawan merupakan ukuran seberapa efisien produktivitas karyawan (Sutrisno, 2023). Produktivitas karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil kerja serta mencapai tujuan-tujuan tertentu, sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan perusahaan (Ikut, 2023).

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 (Sutrisno, 2023).

Variabel Produktivitas Karyawan telah diteliti dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (R. Saputra, Rizky Mahaputra, et al., 2023), (Mugiani & Ali, 2023), (Widjanarko, 2022).

#### Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah kondisi yang mendorong atau menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai motif masing-masing individu. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah tujuan tertentu, dalam hal ini tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2021). 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).

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; dan 4) Tanggung jawab: Merupakan kebutuhan dalam mengambil alih tugas serta menjalankannya dengan tanggung jawab atau sungguh-sungguh (Ghozali, 2020).

Variabel Motivasi Kerja telah diteliti dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (F. Saputra, Mahaputra, et al., 2023), (Ali et al., 2022), (Maharani & Saputra, 2021).

### 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 ialah penyediaan fasilitas berupa peralatan kerja lengkap yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan dalam memudahkan pekerjaan serta membangun produktivitas karyawan (Maghfira et al., 2023). Fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana dan prasarana, baik yang terlihat secara fisik maupun tidak yang disediakan oleh perusahaan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta tanggung jawab karyawan. Fasilitas-fasilitas tersebut berperan penting dalam memudahkan pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan kinerja dan mendorong produktivitas karyawan (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 (Afdilla, 2023).

Variabel Fasilitas Kerja telah diteliti dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Yandi et al., 2023a), (Hendri & Rizki, 2021), (Aminah, 2022).

### Penelitian Terdahulu

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

**Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Author (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian ini
1.	(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	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

		tidak langsung pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)		
2.	(Septiady & Padilah, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel: 1) Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung pada PT Haleyora Power Area Garut	Terdapat persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat variabel Disiplin Kerja
3.	(Parashakti & Noviyanti, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk	Terdapat persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Pelatihan
4.	(Aminah, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Fasilitas Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Duwa Atmimuda Kudus	Terdapat persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja	Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan

## Pembahasan

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

### 1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja melalui fasilitas kerja, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan atau organisasi adalah: 1) Fasilitas Alat Kerja: yang mencakup ketersediaan peralatan yang modern, berfungsi dengan baik, serta mendukung efisiensi dan produktivitas karyawan; 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja: seperti meja, kursi ergonomis, perangkat teknologi, dan perlengkapan lain yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja; 3) Fasilitas Sosial: berupa ruang istirahat, area rekreasi, serta kebijakan yang mendorong interaksi sosial yang positif di antara karyawan; dan 4) Fasilitas Gedung atau Kantor: yang mencakup lingkungan kerja yang bersih, aman, dan kondusif, termasuk ventilasi udara yang baik serta tata ruang yang mendukung kenyamanan kerja.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat memberikan fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, fasilitas sosial dan fasilitas gedung dan kantor, maka akan berdampak terhadap motivasi kerja yang meliputi: 1) Prestasi: di mana karyawan menjadi lebih termotivasi untuk mencapai target dan meningkatkan kinerja mereka; 2) Afiliasi: yang berarti fasilitas yang mendukung interaksi sosial dapat mempererat hubungan antar karyawan dan meningkatkan rasa kebersamaan dalam tim; 3) Kekuasaan: di mana lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan merasa memiliki kendali dan pengaruh terhadap pekerjaannya, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan kepemimpinan mereka; dan 4) Tanggung Jawab: di mana fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, sehingga karyawan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Arita & Agustin, 2022), (Aminah, 2022), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja.

## 2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui fasilitas kerja, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan atau organisasi adalah: 1) Fasilitas Alat Kerja: yang mencakup peralatan dan teknologi yang modern, efisien, serta sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat; 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja: seperti meja dan kursi ergonomis, pencahayaan yang baik, serta sistem pendukung lainnya yang menciptakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja; 3) Fasilitas Sosial: seperti ruang istirahat, kantin, serta area diskusi yang dapat meningkatkan interaksi sosial dan membangun lingkungan kerja yang harmonis; dan 4) Fasilitas Gedung atau Kantor: yang meliputi tata letak ruang yang efektif, kebersihan, keamanan, serta aksesibilitas yang mendukung kelancaran operasional.

Apabila perusahaan atau organisasi 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: di mana fasilitas yang memadai membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan; 2) Mutu: yang berarti dengan dukungan fasilitas yang baik, hasil kerja karyawan menjadi lebih berkualitas, akurat, dan memenuhi standar perusahaan; 3) Semangat Kerja: di mana lingkungan kerja yang nyaman dan didukung fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan motivasi serta energi karyawan dalam bekerja; dan 4) Pengembangan Diri: di mana karyawan lebih termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi mereka, sehingga berkontribusi pada pertumbuhan pribadi dan profesional dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Pemasari, 2022), (Setiawan et al., 2022), (Naldi et al., 2023), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui motivasi kerja, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan atau organisasi adalah: 1) Prestasi: yaitu dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan, baik dalam bentuk insentif, promosi, maupun apresiasi verbal, sehingga karyawan lebih terdorong untuk bekerja secara maksimal; 2) Afiliasi: yakni menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, mendukung kerja sama tim, dan membangun hubungan interpersonal yang positif, agar karyawan merasa lebih nyaman dan terlibat dalam organisasi; 3) Kekuasaan: yang berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan, berpartisipasi dalam kebijakan perusahaan, serta memiliki kendali atas pekerjaannya, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam organisasi; dan 4) Tanggung Jawab: yaitu dengan memberikan tugas yang jelas, tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta kepercayaan penuh dari atasan, sehingga mereka merasa memiliki kewajiban untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi optimal.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat memberikan prestasi, afiliasi, kekuasaan dan tanggung jawab, maka akan berdampak terhadap produktivitas karyawan yang meliputi: 1) Kemampuan: di mana karyawan lebih terdorong untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kompetensi mereka dalam bekerja; 2) Mutu: karena motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih teliti, fokus, dan berorientasi pada hasil berkualitas; 3) Semangat Kerja: karena lingkungan yang mendukung dan apresiasi yang diberikan akan membuat karyawan lebih antusias dan proaktif dalam menjalankan tugas mereka; dan 4) Pengembangan

Diri: di mana karyawan yang termotivasi akan lebih aktif dalam mencari peluang untuk belajar, meningkatkan keahlian, dan berkembang dalam karier mereka, sehingga memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Suroto, 2023), (Yuniarti et al., 2021), (Lestari et al., 2022), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

#### **4. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui motivasi kerja dan fasilitas kerja, maka yang harus dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan atau organisasi adalah: 1) Prestasi: yaitu dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, sehingga mereka semakin terdorong untuk bekerja lebih baik; 2) Afiliasi: yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan membangun hubungan interpersonal yang positif agar karyawan merasa nyaman dan lebih terlibat dalam organisasi; 3) Kekuasaan: yakni memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan serta berpartisipasi dalam kebijakan perusahaan, sehingga mereka merasa memiliki peran penting dalam organisasi; 4) Tanggung Jawab: yaitu memberikan tugas yang jelas dan sesuai dengan kompetensi karyawan, serta memberikan kepercayaan penuh agar mereka merasa memiliki peran yang signifikan dalam tim; 5) Fasilitas Alat Kerja: seperti komputer, mesin, atau teknologi yang canggih agar karyawan dapat bekerja lebih efisien; 6) Fasilitas Perlengkapan Kerja: termasuk meja, kursi ergonomis, pencahayaan yang baik, serta alat penunjang lainnya yang memastikan kenyamanan dalam bekerja; 7) Fasilitas Sosial: seperti ruang istirahat, kantin, dan area diskusi yang mendukung interaksi sosial serta meningkatkan kesejahteraan karyawan; dan 8) Fasilitas Gedung atau Kantor: yang meliputi tata letak ruang yang efektif, kebersihan, keamanan, serta aksesibilitas yang menunjang kenyamanan dalam bekerja.

Apabila perusahaan atau organisasi dapat memberikan prestasi, afiliasi, kekuasaan, tanggung jawab, fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, fasilitas sosial, fasilitas gedung dan kantor, maka akan berdampak terhadap produktivitas karyawan yang meliputi: 1) Kemampuan: di mana motivasi kerja yang tinggi dan fasilitas yang memadai membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik; 2) Mutu: karena karyawan yang termotivasi dan memiliki fasilitas yang lengkap dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas; 3) Semangat Kerja: karena lingkungan kerja yang mendukung dan apresiasi yang diberikan akan membuat karyawan lebih antusias dan produktif dalam menjalankan tugas mereka; dan 4) Pengembangan Diri: di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan fasilitas kerja yang baik akan lebih aktif dalam mencari peluang untuk belajar, meningkatkan keahlian, serta berkembang dalam karier mereka, sehingga memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Aminah, 2022), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja.

#### **Conceptual Framework**

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

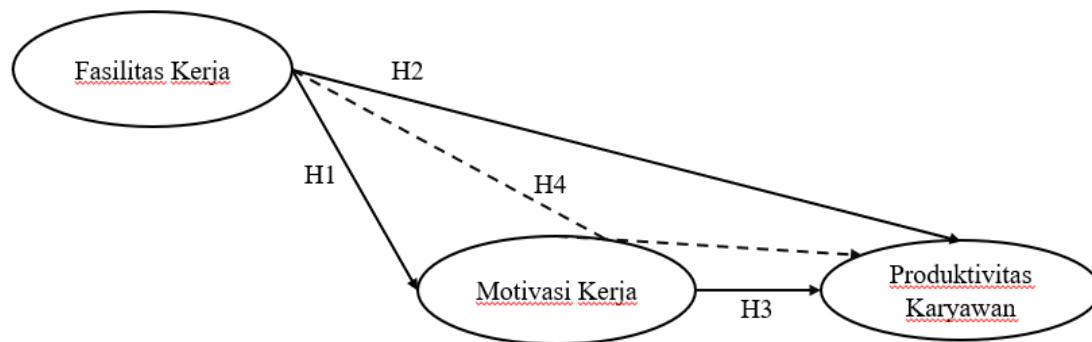


Figure 1. Conceptual Framework

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

- 1) Pengembangan Karier: (Putri et al., 2023), (F. Saputra et al., 2024), (Widodo, 2017), (Leonita, 2020).
- 2) Gaya Kepemimpinan: (Silitonga et al., 2017), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Ali et al., 2022), (Ali & Saputra, 2023).
- 3) Beban Kerja: (Soesanto et al., 2023), (F. Saputra, Masyuroh, et al., 2023), (Ali et al., 2022).

### KESIMPULAN

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

1. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.
4. Fasilitas Kerja berpengaruh 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.

Ali, H., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Transparan, Akuntabilitas Dan Tanggung Jawab Terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(2), 130–139.

Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi ( Studi Literature Review ). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.

Aminah, D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Duwa Atmimuda Kudus) [Universitas Muria Kudus]. In *Umk.Ac.Id*. <https://Umk.Ac.Id/Component/Content/Article/95-Pojok-Muria/939-Tanam-Puluhan-Ribu-Bibit-Mangrove-Di-Hari-Bumi?Itemid=1865>

Arita, S., & Agustin, F. (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](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.

Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance : Analysis Of Transformational Leadership Style And Organizational Learning. *Saudi*



- Journal Of Humanities And Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/Sjhss.2017.2.3.9>
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis Dan Disertasi)* (A. Apriya (Ed.); Viii). Yoga Pratama.
- Hendri, H., & Rizki, M. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 9–15. <https://doi.org/10.61401/Relevansi.V5i1.48>
- Ikut, C. I. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia Analisis Tentang Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan* (H. R. D. Putranti (Ed.)). Badan Penerbit Stiepari Press.
- 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>
- Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155–167. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i2.342>
- 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>
- 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.
- Maharani, A., & Saputra, F. (2021). Relationship Of Investment Motivation, Investment Knowledge And Minimum Capital To Investment Interest. *Journal Of Law Politic And Humanities*, 2(1), 23–32.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Viii).
- Mugiani, N. Q., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Ijm: Indonesian Journal Of ...*, 1(4), 1692–1704.
- 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.
- 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>
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. Intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- 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/10.31933/Jemsi.V5i2>
- 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., Mahaputra, M. R., & Maharani, A. (2023). Pengaruh Jiwa Kewirausahaan Terhadap Motivasi Dan Minat Berwirausaha (Literature Review). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (Jkmt)*, 1(1), 42–53.

- 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.
- 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.
- 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.
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis Of The Effect Of Organizational Commitment On Organizational Performance In Mediation Of Job Satisfaction (Study On Bekasi City Government). *International Journal Of Economic Research*.
- 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.
- Sri, M., Siti, N., Budi, I., & Zaenal, A. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Iwan Wedding Organizer*.
- Suroto, E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Melalui Kepuasan Di Smk Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 54–63.
- 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/10.38035/Jim.V3i1>
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. Jeffry (Ed.); Xii). Prenada Media.
- Widjanarko, W. (2022). Online And Internet Games Against Discipline Mindsets And Productive Processes In Improving Human Resources For Students. *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 9–20. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/ekonomi/article/view/158>  
<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/ekonomi/article/download/158/133>
- Widodo, D. S. (2017). The Effect Of Compensation, Leadership And Organizational Culture Through Work Motivation On Employee Performance. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2), 1–7. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23956527/>
- Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023a). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah*

- Management Agribisnis (Jimangis)*, 4(1), 2776-107x.
- Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023b). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (Jimangis)*, 4(1), 2776-107x.
- Yuniarti, C., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kerjasama Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Usaha Debitur Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat (Dapm) Abdi Rakyat Sejahtera. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1), 9–18.