

*Pengaruh Senioritas Worklife Balance dan Motivasi Terhadap Produktivitas
Karyawan Medis Generasi Z Pada Rumah Sakit Arafah Anwar Medika
Sukodono*

Oleh:

M Igo Nurulloh

Rifdah Abadiyah selaku Dosen Pembimbing

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2024



Pendahuluan

- Rumah sakit merupakan Lembaga pelayanan Kesehatan yang menyediakan perawatan menyeluruh bagi individu, terutama layanan rawat inap, rawat jalan, serta penanganan kegawatdarutan secara terintegrasi, seperti yang dilakukan oleh Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono.
- Meskipun memiliki peran yang sangat vital, sektor pelayanan kesehatan di Kabupaten Sidoarjo dihadapkan pada berbagai tantangan struktural dan operasional
- Industri kesehatan memiliki karakteristik tantangan tersendiri, di antaranya berkaitan dengan isu senioritas, tekanan kerja yang tinggi, jam kerja serta ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan personal.

DATA PENGUNJUNG DAN PEGAWAI MEDIS RUMAH SAKIT ARAFAH ANWAR MEDIKA SUKODONO PADA TAHUN 2020-2024			
TAHUN	JUMLAH PEGAWAI MEDIS	JUMLAH KUNJUNGAN PASIEN RAWAT INAP	JUMLAH KUNJUNGAN PASIEN RAWAT JALAN
2020	107	848	8272
2021	123	2585	13661
2022	139	5919	37473
2023	144	7219	57088
2024	184	7794	69993

■ Berdasarkan data pada tabel diatas, pada kurun waktu 5 tahun terjadi peningkatan baik dari jumlah pegawai medis, jumlah kunjungan pasien rawat inap, dan jumlah kunjungan pasien rawat jalan.



Pendahuluan (GAP)

1. Senioritas

Senioritas merupakan tingkat pengalaman atau lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi yang biasanya dihargai dengan wewenang, penghargaan, atau kepercayaan lebih besar (M. S. Munir, 2020)

Menurut hasil penelitian (Y. R. Hasani et al, 2023) menyatakan bahwa senioritas tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Senioritas tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Dari penelitian (R. Ramadhan, 2023) mengatakan bahwa senioritas berpengaruh terhadap produktivitas

Pendahuluan (GAP)

2. *Work-life Balance*

Menurut (Pamungkas et al, 2024) *work-life balance* memiliki arti sebagai kondisi seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang sehingga keduanya dapat dijalani secara optimal tanpa saling mengganggu. Menurut (A. Putirulan 2023) juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan

3. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengendalikan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (S. Mulyaningsih 2022) Motivasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas.



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah : Didalam penelitian ini ialah bagaimana Senioritas, Work-life Balance dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Medis Generasi Z Pada Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono. Diharapkan dengan hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel.

Pertanyaan penelitian: Apakah senioritas, *worklife-balance*, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan?

Kategori SDGs : Dalam penelitian ini termasuk dalam SDGs 8, dalam hal ini berfokus pada pekerjaan yang layak atau *decent work*. Agar dapat tercapainya produktivitas karyawan yang baik, ada faktor yang harus diperhatikan seperti senioritas dan work-life balance.

<https://sdgs.un.org/goals/goal8>



Pendahuluan (Literatur Review)

1. Senioritas(X1)

Menurut (M. S. Munir, 2020) senioritas merupakan status yang diperoleh sebagai hasil dari lamanya masa kerja seseorang. Pada umumnya merujuk pada status, tingkat pengalaman, atau posisi seseorang yang dianggap lebih tinggi dibandingkan dengan individu lain dalam suatu struktur organisasi atau kelompok sosial tertentu

2. Work-life Balance(X2)

Work-life balance adalah keadaan seseorang yang bisa mengatur dan membagi waktu dan energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik. Dengan adanya kondisi ini menuntut karyawan untuk bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja. (Panjaitan et al, 2023)

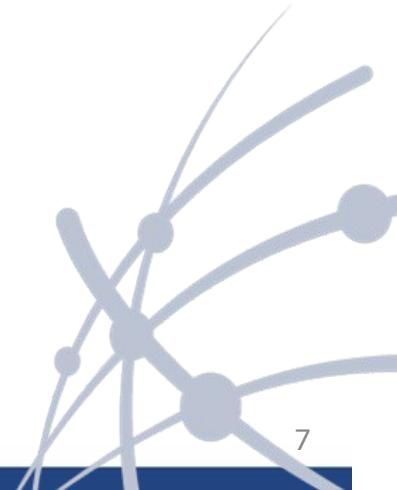
Pendahuluan (Literatur Review)

3. Motivasi(X3)

Motivasi merupakan kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengendalikan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Agar produktivitas dapat ditingkatkan semaksimal mungkin. (Karlina et al, 2024)

4. Produktivitas(Y)

Produktivitas merupakan sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan. Dalam produktivitas yang tinggi sering kali berkaitan dengan manajemen waktu yang efektif serta lingkungan kerja yang positif. (D. B. Framesthi et al, 2024)



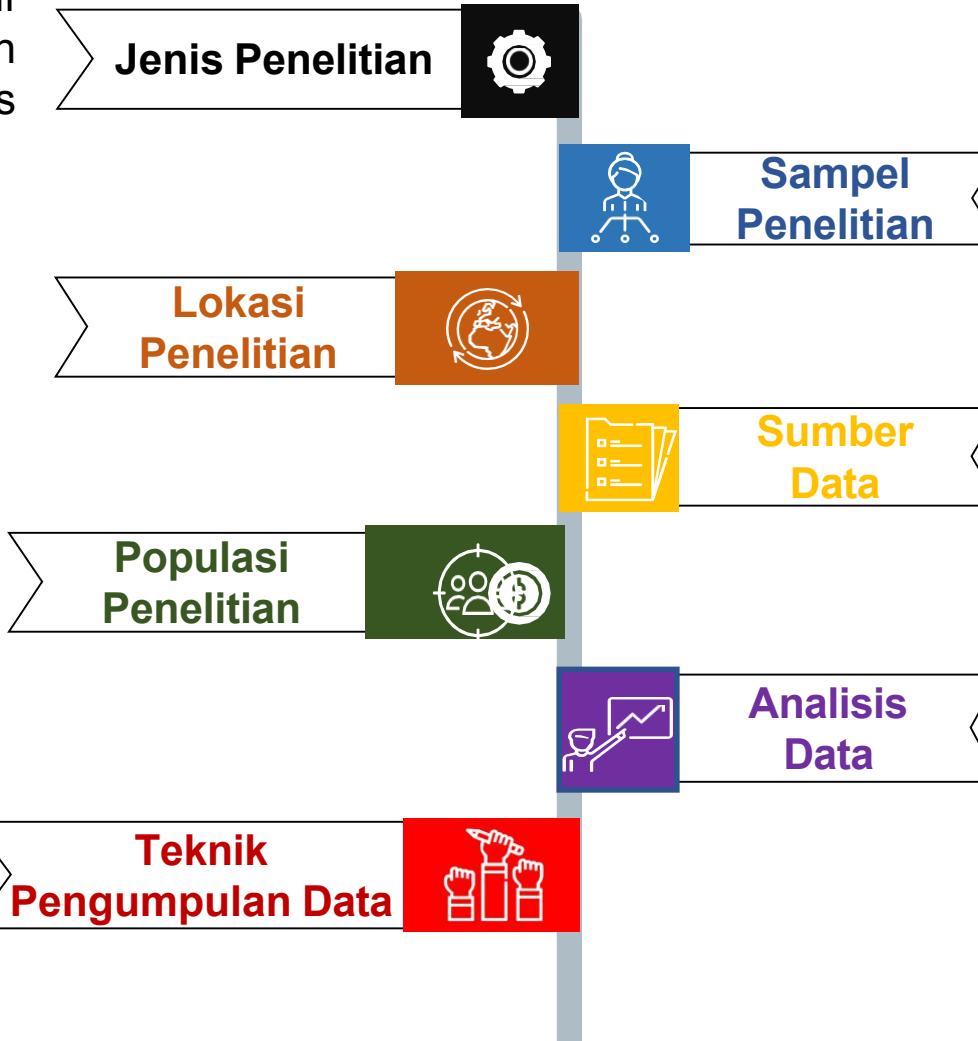
Metode Penelitian

Menggunakan penelitian kuantitatif karena data dalam penelitian ini berupa angka dan analisis statistik

Rumah Sakit Arafah
Anwar Medika Sukodono

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan medis Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan riset lapangan

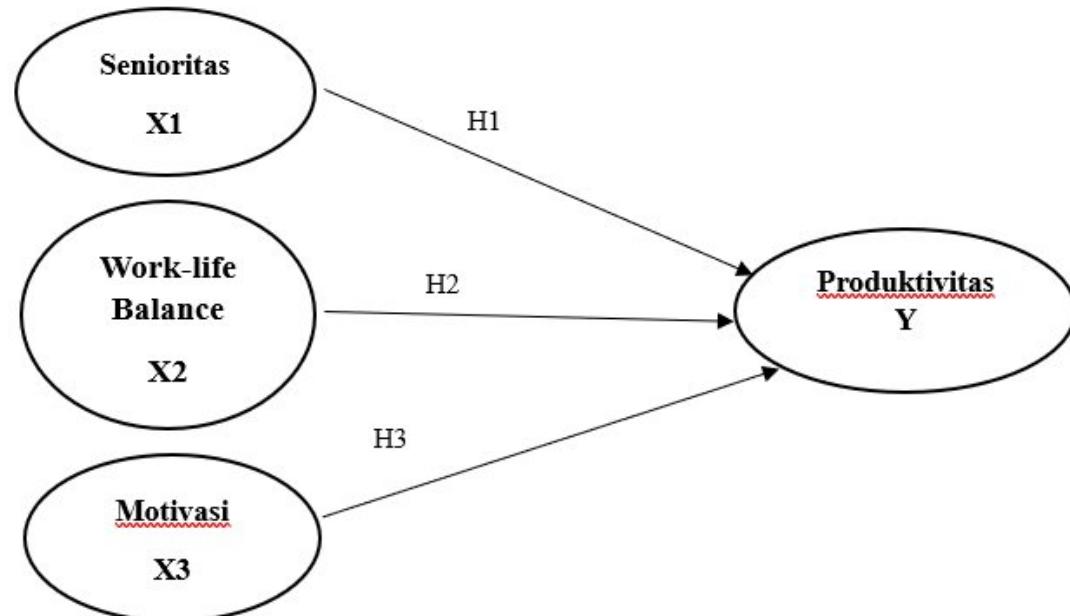


Menggunakan total sampling dengan sampel sebanyak 75 responden.

Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

Analisis data ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SmartPLS 3.0*.

Kerangka Konseptual

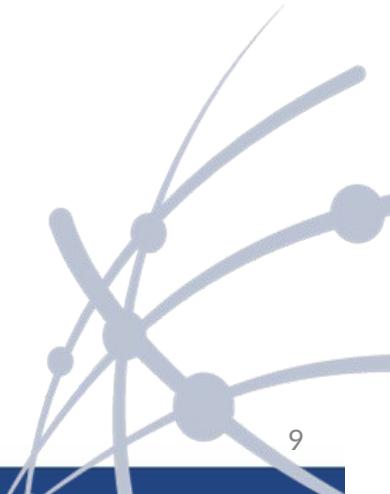


Hipotesis

H1 : Senioritas (X1) berpengaruh terhadap produktivitas (Y)

H2 : Work-life balance (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)

H3 : Motivasi (X3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y)



Jadwal Penelitian

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)						
		6	7	8	9	10	11	12
1.	Persiapan Menyusun Proposal							
2.	Penyusunan Instrumen Penelitian							
3.	Pengumpulan Data							
4.	Pengolahan dan Analisis Data							
6.	Penyusunan Laporan							
7.	Dan Lain-lain							



Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Responden

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki- Laki	25	30%
Perempuan	50	70%
Jumlah	75	100%

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan medis Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono adalah perempuan 50 karyawan medis yang berjumlah dengan presentase 70%, sedangkan untuk karyawan medis laki-laki memiliki jumlah 25 karyawan medis hanya dengan presentase 30%. Dari data diatas dapat dikatakan bahwa karyawan medis perempuan lebih banyak dari pada laki-laki.

Hasil dan Pembahasan

Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 - 30 tahun	31	40%
31 - 40 tahun	44	60%
41 - 50 tahun	0	0%
Jumlah	75	100%

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa rentang usia responden dibagi menjadi tiga kategori. 31 responden berusia 20 - 30 tahun, 44 responden yang berusia 31 - 40 tahun, 0 responden yang berusia 41 - 50 tahun. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yakni pada rentan usia 31 - 40 tahun yang jumlah 44 responden dengan presentase sebesar 60%, responden terbesar kedua yakni pada rentan usia 20 - 30 tahun yang jumlah responden 31 dengan presentase 40%.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	0	0%
D1	0	0%
D2	0	0%
D3	38	50%
S1	33	45%
S2	4	5%
Jumlah	75	100%

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah D3 yakni sebanyak 38 karyawan medis dengan presentase 50%, S1 yakni sebanyak 33 karyawan medis dengan presentase 45%, S2 yakni sebanyak 4 karyawan medis dengan presentase 5%.

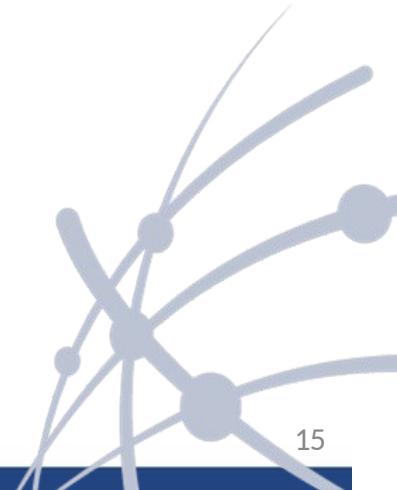
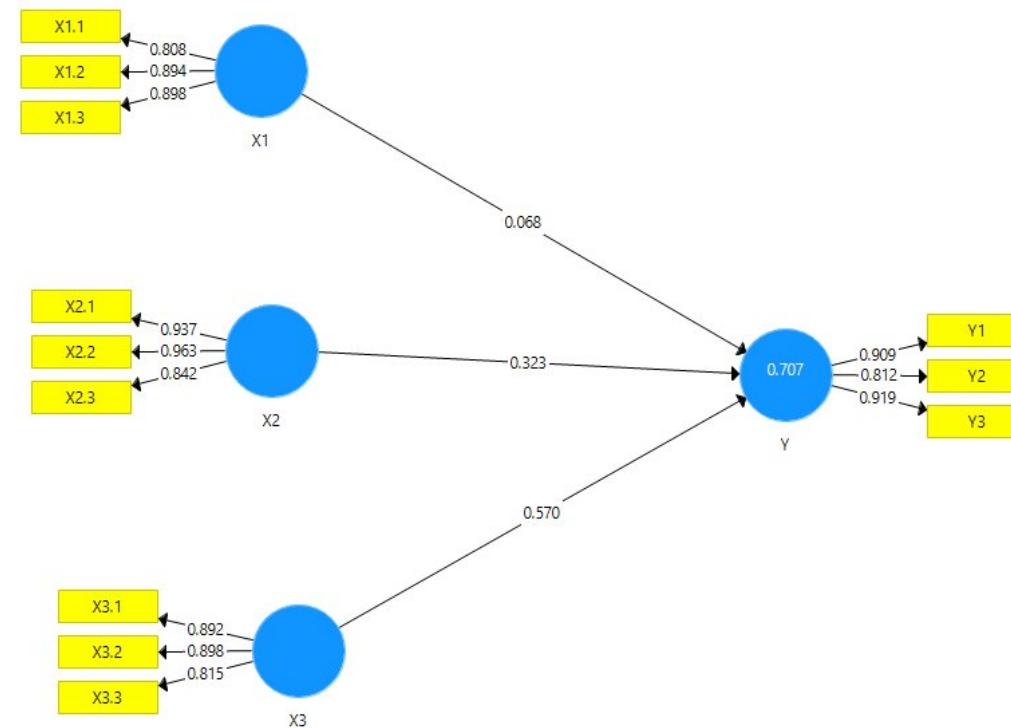
Tingkat Lama Bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Presentase
1 - 5 tahun	33	45%
6 - 10 tahun	42	55%
11 - 15 tahun	0	0%
Jumlah	75	100%

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa masa bekerja responden terbanyak adalah 6 - 10 tahun yakni 42 karyawan medis dengan presentase 55%, responden terbanyak kedua yaitu 1 - 5 tahun terdapat 33 karyawan medis dengan presentase 30%.

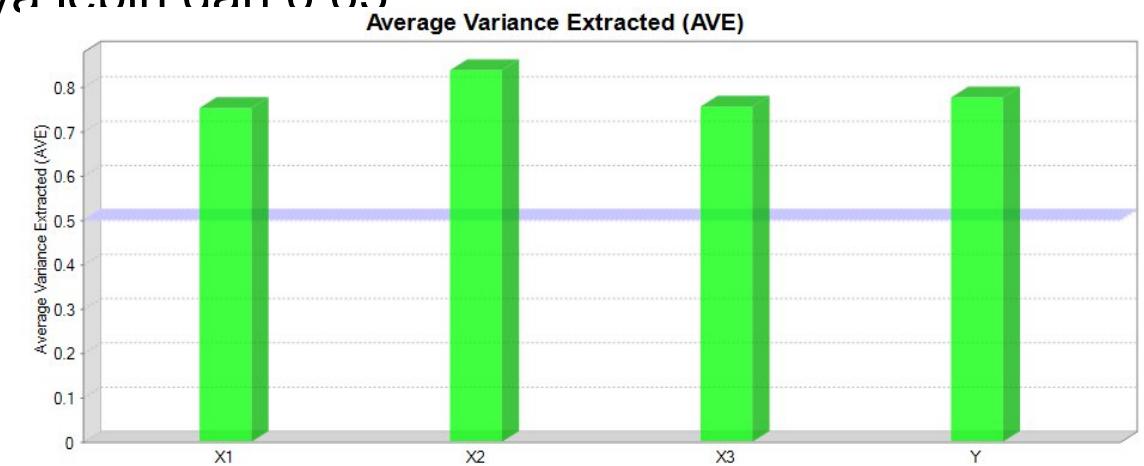


Model Struktural



Uji Validitas Konvergen

Dalam penelitian awal, nilai *loading factor* 0,05 dan 0,06 dianggap cukup baik. Nilai AVE untuk *Average Variance Extracted* dianggap valid jika nilainya lebih dari 0,05



Berdasarkan diagram diatas, semua pernyataan menunjukkan nilai loading faktor di atas 0,05. Pernyataan indikator X2 menunjukkan nilai faktor pengisi tertinggi dengan nilai 0,838. Indikator X1 menunjukkan nilai 0,753. Hasil diatas membawa kita pada kesimpulan bahwa pernyataan variabel secara keseluruhan tentang data tersebut dianggap valid dan menunjukkan hubungan antara variabel yang signifikan.

Hasil dan Pembahasan

penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0 untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent dan variabel dependen.

berikut merupakan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang baik atau tidak. Dimana hal tersebut dapat dilihat dengan cara menentukan nilai *composite reliability* dan *cronbach's-alpha*. Apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's-alpha* yang dimiliki >0.70 maka dinilai memiliki reliabilitas yang baik.

Berdasarkan tabel 4 hasil-hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's-alpha* memiliki nilai > 0.70. Maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
X1	0.836	0.855	0.901	0.753
X2	0.904	0.949	0.939	0.838
X3	0.838	0.846	0.903	0.756
Y	0.857	0.891	0.912	0.776



Hasil dan Pembahasan

UJI INNER MODEL

Uji R-Square

Pengujian *inner model* bertujuan untuk menerangkan hubungan antara struktur variabel laten. *R-square* digunakan untuk menjelaskan atas peningkatan nilai observasi yang terbentuk oleh pengujian model dan estimasi parameternya

	R Square	R Square Adjus...
Y	0.707	0.694

Berdasarkan tabel 6 hasil dari nilai *R-square* pada penelitian ini yaitu 70,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas (Y) dapat dipengaruhi oleh Senioritas (X1), *Work-life Balance* (X2), dan Motivasi (X3) sejumlah 70,7%. Brarti, sisanya, yaitu sebesar 29,3% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

UJI HIPOTESIS

Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk melihat apakah variabel independen (X) mempunyai dampak terhadap variabel dependen (Y) yang dimoderasi oleh variabel moderasi (Z), uji ini dilihat dari *P Value*, jika *P Value* <0,05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antar variabel tersebut. Uji t dilakukan untuk menentukan apakah variabel yang digunakan berpengaruh positif atau negatif, serta signifikan atau tidak signifikan

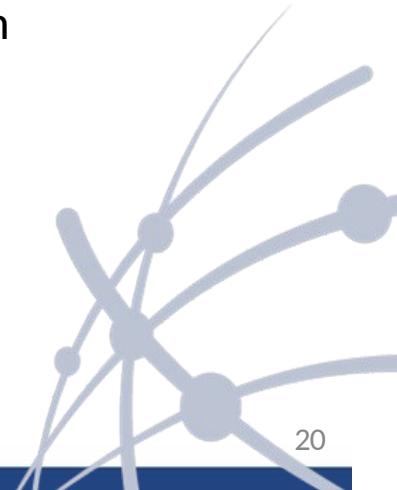
	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
X1 -> Y	0.068	0.073	0.115	0.592	0.554
X2 -> Y	0.323	0.321	0.118	2.737	0.006
X3 -> Y	0.570	0.569	0.076	7.518	0.000



Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan dari tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa :

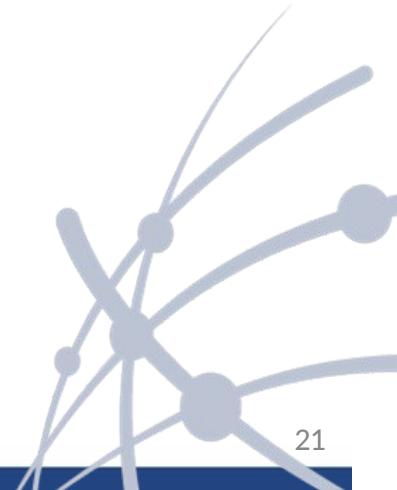
1. Hasil pengukuran PLS dari variable Senioritas terhadap produktivitas menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut lebih dengan nilai 0,592 lebih kecil daripada 1,960 dan P Valuenya 0,554 lebih besar daripada 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel Senioritas terhadap Produktivitas tidak berpengaruh dan tidak signifikan
2. Berdasarkan hasil pengukuran PLS variable Work-life Balance terhadap produktivitas nilainya lebih besar dari dengan nilai $2.737 < 1,960$ dan nilai P Valuenya $0,169 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas.
3. Hasil pengukuran PLS variabel Motivasi terhadap Produktivitas menunjukkan nilai variabel tersebut yaitu dengan nilai 7,518 lebih besar daripada 1,960 dan P Valuenya 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel Motivasi terhadap Produktivitas memiliki pengaruh positif dan signifikan



Hasil dan Pembahasan

H1: Senioritas berpengaruh positif terhadap Produktivitas

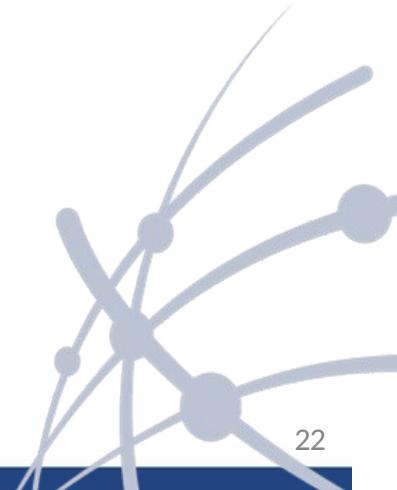
Berdasarkan data hasil analisis juga, mengatakan bahwa senioritas tidak terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Temuan ini nampak pada hasil jawaban responden yang mengatakan karyawan medis rumah sakit Arafah Anwar Medika Sukodono yang senior tidak mempengaruhi produktivitas mereka. Begitu juga pada dukungan yang diberikan pada karyawan medis tidak didapatkan dari karyawan medis yang senior. Dari analisis (M. S. Munir 2020) menyatakan bahwa senioritas berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan dalam analisis (Dalimunthe et al, 2023) dan (Y. R. Hasani et al, 2023) menyatakan bahwasanya senioritas terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada karyawan medis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan medis dalam menjalankan pekerjaan dilakukan secara mandiri atau kelompok dengan rekan kerja seangkatan.



Hasil dan Pembahasan

H2: Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Produktivitas

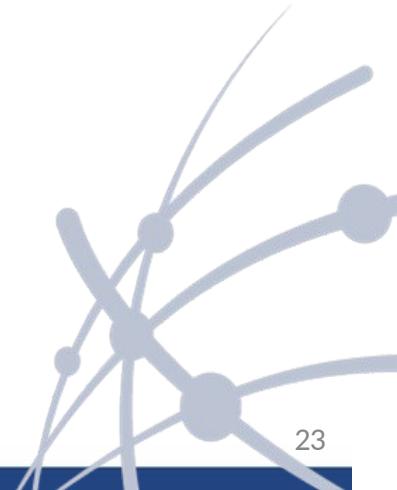
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan medis rumah sakit Arafah Anwar Medika Sukodono. Dilihat dari data indikator Work-life Balance dan Produktivitas, temuan ini nampak pada hasil jawaban responden yang mengatakan karyawan medis rumah sakit Arafah Anwar Medika Sukodono memiliki nilai tinggi dari adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang terlalu condong ke aspek non-kerja dapat mengurangi keterlibatan, fleksibilitas, dan ketersediaan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas-tugas kritis, terutama di lingkungan rumah sakit yang menuntut kesiapsiagaan tinggi dan jam kerja tidak menentu. Dari analisis (Panjaitan et al, 2024) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan dalam analisis (A. Putirulan 2023) dan (N. Komariah 2023) juga menyatakan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan medis dalam pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas bersifat kontekstual dan tidak selalu mutlak.



Hasil dan Pembahasan

H3: Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas maka diterima. Diliat dari data indikator Motivasi semakin tinggi tingkat motivasi, baik yang berasal dari dalam diri seperti dedikasi terhadap karyawan medis rumah sakit Arafah Anwar Medika Sukodono dan kepuasan batin dalam membantu pasien, maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan, dukungan manajemen, dan kondisi kerja yang layak, maka semakin tinggi pula produktivitas yang ditunjukkan dalam pelayanan. Dari analisis (S. Munir 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan dalam analisis (Karlina et al, 2024) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi internal maupun eksternal, maka semakin tinggi pula produktivitas dalam pelayan.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini Senioritas, *Work-life balance* dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Medis Generasi Z pada Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan Senioritas tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas, *Work-life Balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas. Dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Saran dalam penelitian ini, diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang terkait dan mengganti variable lain, meneliti pada bagian selain pegawai medis dan mempeluas periode penelitian agar mendapat data dan hasil yang bervariatif.



Referensi

1. N. I. Firdausi, "Defini Rumah Sakit," *Kaos GL Derg.*, vol. 8, no. 75, pp. 147–154, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
2. Dairse, "Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas," *Экономика Региона*, no. Kolisch 1996, pp. 49–56, 2021.
3. M. P. E. Dalimunthe, R. R. Ramadhan, and H. Zaki, "Pengaruh Senioritas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan RSIA Budhi Mulia," vol. 3, pp. 1079–1086, 2023.
4. S. M. Agung Wayu Pamungkas, "Pengaruh quality of work life terhadap produktivitas karyawan," *Media Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 9–20, 2024, [Online]. Available: <http://jurnaltsm.id/index.php/mb/article/view/1459>
5. . Nurdiana and S. Andri, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau," *JERUMI J. Educ. Relig. Humanit. Multidisciplinary*, vol. 1, no. 2, pp. 516–522, 2023, doi: [10.57235/jerumi.v1i2.1425](https://doi.org/10.57235/jerumi.v1i2.1425).



Referensi

- 6 Y. Buraera and S. Mulyaningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko The Effect Of Work Motivation On Employee Work Productivity At Tataba Puskesmas Buko District," vol. 10, no. 1, pp. 1–5, 2022.
- 7 M. S. Munir, "Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Bpn Kota Malang," 2020.
- 8 Y. R. Hasani, B. Tewal, and M. D. B. Walangitan, "Pengaruh Kesejahteraan, Senioritas Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 3, pp. 1520–1531, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i3.50711.
- 9 Hizkia Panjaitan, Henry Eryanto, and Suherdi Suherdi, "Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X," *J. Media Adm.*, vol. 8, no. 1, pp. 103–115, 2023, doi: 10.56444/jma.v8i1.528.
- 10 A. Putirulan and I. A. Sumbogo, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Motivasi Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Muara Karang," *Streaming*, vol. 2, no. 2, pp. 54–64, 2023, doi: 10.53008/streaming.v2i2.3226.

Referensi

11. N. Komariah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja," *Fak. Ekon. Univ. Tidar*, 2023.
12. J. H. Greenhaus, K. M. Collins, and J. D. Shaw, "The relation between work-family balance and quality of life," *J. Vocat. Behav.*, vol. 63, no. 3, pp. 510–531, 2003, doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
13. S. S. Y. Karlina and A. Alamsyah, "Pengaruh Motivasi Kerja Ttrhadap Kinerja Karyawan PT. KPSBU Lembang," *J. Rev. Pendidik. dan Pengajaran*, vol. 7, no. 3, pp. 7234–7239, 2024.
14. D. B. Framesti *et al.*, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian umum rsud majalaya," vol. 18, no. April, 2024.
15. . Damayanti, N. Aula Rumana, D. R. Dewi, and P. Fannya, "Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan di Rumah Sakit Dr. Dradjat Prawiranegara Kabupaten Serang Banten," *J. Kesehat. Tambusai*, vol. 3, no. 4, pp. 707–720, 2022, [Online]. Available: <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/11140/8755>

Referensi

16. N. Purwaningtyas, A. Kartika Sari, P. Studi Manajemen, and S. Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, "DEMAND Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN SENIORITAS TERHADAP KINERJA SERTA PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN," vol. 04, no. 01, pp. 23-34, 2022.
17. A. Nidal, A. K. Djaelani, and M. Rizal, "Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Indomaret Sumedang 2 Kepanjen," *E-Jurnal Ris. Manaj.*, vol. 12, no. 02, pp. 211–220, 2023, [Online]. Available: <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/20455> <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/20455/15190>
18. R. Z. Yahya, "Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan," *CENDEKIA Jaya*, vol. 3, no. 2, pp. 20–40, 2021, doi: 10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186.
19. M. F. Gibran, K. Khaeruman, and E. M. Abduh, "Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia," *INVESTASI Inov. J. Ekon. dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 110–118, 2024, doi: 10.59696/investasi.v2i3.48.
20. R. D. Parashakti and D. Noviyanti, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 127–136, 2021, doi: 10.47709/jebma.v1i2.994.



Referensi

21. S. Salju and M. Lukman, "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo," *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 4, no. 2, pp. 1–7, 2019, doi: 10.35906/jm001.v4i2.280.
22. Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 2020.
23. S. Zahro, "PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PUSKESMAS WONOAYU," vol. 18, no. 1, pp. 17–23, 2024.



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



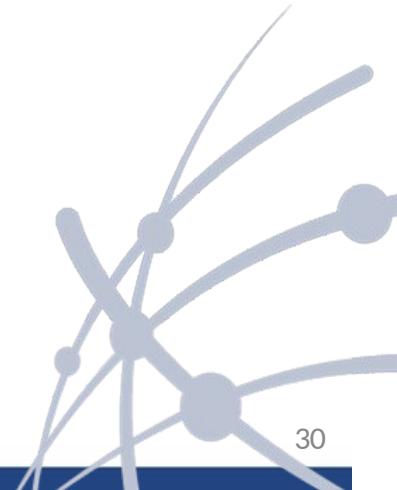
[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)





DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI