



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

M Igo Nurulloh_182010200034_bab1-5

Author(s)

Coordinator

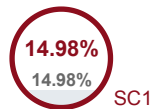
perpustakaan umsidapet

Organizational unit

Perpustakaan

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**4111**






Length in words

32283

Length in characters

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

| | | |
|----------------------------------|---|----|
| Characters from another alphabet |  | 0 |
| Spreads |  | 0 |
| Micro spaces |  | 0 |
| Hidden characters |  | 0 |
| Paraphrases (SmartMarks) |  | 60 |

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

| NO | TITLE OR SOURCE URL (DATABASE) | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |
|----|---|---------------------------------------|
| 1 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4336/30985/34944 | 36 0.88 % |
| 2 | https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/12009/4/BAB%20III.pdf | 31 0.75 % |
| 3 | https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/download/24449/9547 | 30 0.73 % |
| 4 | https://repository.stiegici.ac.id/document/download/c50319de-44d5-43a1-9aa2-1b8a92724032/pengaruh-disiplin-kerja-motivasi-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-produktivitas-karyawan-rs-annisa-bogor?filename=bab-iii-nofa-wartati-2411907565.pdf | 30 0.73 % |

| | | |
|----|--|-----------|
| 5 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4336/30985/34944 | 28 0.68 % |
| 6 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4336/30985/34944 | 22 0.54 % |
| 7 | https://journal.trungjoyo.ac.id/kompetensi/article/download/24449/9547 | 19 0.46 % |
| 8 | Hubungan Masa Kerja dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Modayag: The Correlation Between Work Period, Work Stress, And Work Productivity Toward Nurses In Puskesmas Modayag Community Health Center Area Yogi Rahman Mamonto, Moh. Rizki Fauzan, Sarman, Christien Gloria Tutu,Dalia Novitasari, Hairil Akbar; | 19 0.46 % |
| 9 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4336/30985/34944 | 18 0.44 % |
| 10 | https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/1500/4/DAFTAR%20PUSTAKA%20VINA%20ALVIANITA%20HASIBUA_N.pdf | 17 0.41 % |

from RefBooks database (2.04 %)

| NO | TITLE | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |
|-------------------------|--|---------------------------------------|
| Source: Paperity | | |
| 1 | Hubungan Masa Kerja dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Modayag: The Correlation Between Work Period, Work Stress, And Work Productivity Toward Nurses In Puskesmas Modayag Community Health Center Area Yogi Rahman Mamonto, Moh. Rizki Fauzan, Sarman, Christien Gloria Tutu,Dalia Novitasari, Hairil Akbar; | 19 (1) 0.46 % |
| 2 | Pengaruh work overload dan work-life balance terhadap job performance melalui job stress pada karyawan Zerlina Aneilah Vivian, Budiono; | 14 (2) 0.34 % |
| 3 | Penerapan Prinsip Psikologi Positif dalam Kebijakan Managemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja Nuriyah Khalishatun, Anisa Zahro, Putri Diah Maghfiroh Setiawan, Agus R Abu Hasan; | 13 (2) 0.32 % |
| 4 | Pengaruh Religiusitas, Norma Subjektif, dan Harga Produk terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Halal ditinjau dari Purchase Intention Mustofa Rochman Hadi,Chusna Alivia Fitri Fatayatul; | 12 (1) 0.29 % |
| 5 | Pengembangan dan Pemberdayaan Batik Artisan Disabilitas Topeng Malangan Untuk Praktik Keberlanjutan Fashion Teowarang Janet Rine, Astrid Kusumowidagdo; | 11 (1) 0.27 % |
| 6 | Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Wonoayu Zahro Sofiyatuz, Rifdah Abadiyah; | 5 (1) 0.12 % |
| 7 | Pengaruh Siklus Pendapatan Listrik Prabayar, Pelanggan Pascabayar, Penjualan Listrik Terhadap Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Lukita Tripermata,Arasyathi Aprianoputri, Romli Harsi; | 5 (1) 0.12 % |
| 8 | ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN Heru Kuncorowati, Lalu Supardin, Heru Noor Rokhmawati; | 5 (1) 0.12 % |

from the home database (0.00 %)

| NO | TITLE | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |
|---|-------|---------------------------------------|
| from the Database Exchange Program (0.00 %) | | |
| NO | TITLE | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |

| NO | SOURCE URL | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |
|----|---|--|
| 1 | https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4336/30985/34944 | 186 (12) 4.52 % |
| 2 | https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/download/24449/9547 | 63 (4) 1.53 % |
| 3 | http://repository.kalbis.ac.id/bitstream/123456789/1383/1/Full_Text_2019104674.pdf | 40 (7) 0.97 % |
| 4 | https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/12009/4/BAB%20III.pdf | 31 (1) 0.75 % |
| 5 | https://repository.stieigici.ac.id/document/download/c50319de-44d5-43a1-9aa2-1b8a92724032/pengaruh-disiplin-kerja-motivasi-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-produktivitas-karyawan-rs-annisa-bogor?filename=bab-iii-nofa-wartati-2411907565.pdf | 30 (1) 0.73 % |
| 6 | http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3060907&val=27844&title=Pengaruh%20Work-Life%20Balance%20dan%20Burnout%20terhadap%20Kepuasan%20Kerja%20pada%20Driver%20Transportasi%20Online%20Platform%20Gojek%20Wilayah%20Bandung | 21 (3) 0.51 % |
| 7 | http://repository.unpas.ac.id/41828/4/10%20BAB%202.pdf | 20 (2) 0.49 % |
| 8 | https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/1500/4/DAFTAR%20PUSTAKA%20VINA%20ALVIANITA%20HASIBUA N.pdf | 17 (1) 0.41 % |
| 9 | http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1437438&val=4721&title=Pengaruh%20Pelatihan%20Motivasi%20dan%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Produktivitas%20Kerja%20Studi%20Kasus%20pada%20Karyawan%20Bagian%20Boddy%20Rangka%20CV%20Laksana | 16 (2) 0.39 % |
| 10 | https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1101/1330 | 15 (1) 0.36 % |
| 11 | https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/download/46324/42337 | 13 (2) 0.32 % |
| 12 | https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10425/10/BAB%20III.pdf | 13 (1) 0.32 % |
| 13 | https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/5626/2052 | 13 (1) 0.32 % |
| 14 | https://eprints.ums.ac.id/132139/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf | 12 (2) 0.29 % |
| 15 | https://www.societyfisipubb.id/index.php/society/article/download/464/388/ | 12 (2) 0.29 % |
| 16 | https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal%20Musyadad%20Malawat_BAB%20II.pdf | 11 (1) 0.27 % |
| 17 | https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/484644/NDg0NjQ0 | 10 (1) 0.24 % |
| 18 | https://www.journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/download/74/64 | 9 (1) 0.22 % |

List of accepted fragments (no accepted fragments)

| NO | CONTENTS | NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS) |
|----|----------|---------------------------------------|
|----|----------|---------------------------------------|

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji .pengaruh Senioritas Worklife Balance dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Medis. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan medis pada Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono yang berjumlah 75 karyawan medis. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Senioritas berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan medis. Sedangkan Work-life balance berpengaruh positif terhadap .produktivitas karyawan. Sedangkan Motivasi berpengaruh positif terhadap .produktivitas karyawan.

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan komprehensif kepada individu, meliputi layanan rawat

inap, rawat jalan, serta penanganan kasus kegawatdaruratan secara terpadu.. Selain menjalankan fungsi kuratif, rumah sakit juga sebagai pusat penelitian dan pengembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang kesehatan. Hal ini sejalan dengan definisi yang tercantum dalam **Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit**, yang menyatakan bahwa **rumah sakit** merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan medis kepada individu **secara paripurna, meliputi pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat** [1].

Meskipun memiliki peran yang sangat vital, sektor pelayanan kesehatan di Kabupaten Sidoarjo dihadapkan pada berbagai tantangan struktural dan operasional. Salah satu permasalahan krusial yang masih terjadi adalah keterbatasan jumlah tenaga medis, dan jam kerja yang berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan kesehatan. Selain itu, industri kesehatan memiliki karakteristik tantangan tersendiri, di antaranya berkaitan dengan isu senioritas, tekanan kerja yang tinggi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Fenomena senioritas dalam struktur organisasi rumah sakit cenderung menciptakan ketegangan antara tenaga kerja generasi muda, khususnya Generasi Z yang sarat akan inovasi dan semangat kerja, dengan tenaga kerja senior yang memiliki pengalaman lebih panjang. Ketimpangan ini kerap menimbulkan friksi dalam hubungan kerja dan memengaruhi dinamika organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, tekanan kerja yang tinggi menjadi faktor signifikan yang turut memengaruhi kualitas hidup tenaga kesehatan. Ketidakmampuan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menyebabkan meningkatnya tingkat stres, yang kemudian berdampak negatif terhadap kesehatan mental karyawan serta menurunkan tingkat produktivitas dan kepuasan kerja [2]

Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono hadir sebagai salah satu institusi kesehatan yang strategis di Kabupaten Sidoarjo. Berlokasi di Jl. Sawo No. 2, Desa Sukodono, Kecamatan Sukodono, rumah sakit ini merupakan salah satu dari tiga puluh rumah sakit yang terdaftar secara resmi di wilayah tersebut. Dengan posisi geografis yang mudah dijangkau oleh masyarakat, rumah sakit ini menyediakan berbagai layanan kesehatan yang mencakup pelayanan umum, peserta BPJS, asuransi, perawatan jalan dan inap, serta layanan kegawatdaruratan, khususnya bagi ibu hamil. Adapun fasilitas kesehatan tingkat pertama (FASKES 1) yang tersedia di Rumah Sakit Arafah Anwar Medika meliputi unit rawat inap, fasilitas gawat darurat **yang buka 24 jam, poli umum, poli lansia poli KIA/KB, poli gigi, klinik gizi, klinik sanitasi, laboratorium, farmasi, layanan persalinan**, ortopedi, hingga layanan psikiatri dan rehabilitasi NAPZA. Di samping fasilitas medis, rumah sakit ini juga dilengkapi dengan fasilitas pendukung seperti mesin ATM, mushola, juga tempat parkir yang luas dan memadai untuk mendukung kenyamanan pengunjung dan pasien. Dengan cakupan layanan yang luas serta peran pentingnya dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat, maka peningkatan produktivitas karyawan-baik tenaga medis maupun staf administratif-menjadi keharusan strategis agar Rumah Sakit Arafah Anwar Medika dapat memberikan pelayanan yang optimal dan berkelanjutan.

Data Pengunjung dan Karyawan Medis

DATA PENGUNJUNG DAN KARYAWAN MEDIS RUMAH SAKIT ARAFAH ANWAR MEDIKA SUKODONO PADA TAHUN 2020-2024

| TAHUN | JUMLAH KARYAWAN 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 | |

Sumber: Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono

Dari data tabel diatas yang didapatkan peneliti dari rumah sakit Arafah Anwar Medika Sukodono yakni, peneliti menemukan bahwa ada fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono **masih memiliki kekurangan tenaga medis yang tidak sebanding dengan jumlah pasien yang datang untuk berobat**. Jumlah kunjungan pasien ke rumah sakit mulai meningkat pada tahun 2021 **karena awal tahun itu munculnya Covid-19. Sedangkan pada tahun 2022 jumlah kunjungan pada puskesmas mengalami kenaikan dengan signifikan yang diakibatkan pada tahun tersebut Covid-19 sedang meningkat. Tahun 2023 jumlah kunjungan masih tinggi tetapi sudah mulai mengalami sedikit penurunan** di pasien rawat inap dan rawat jalan. Meskipun jumlah kunjungan terus meningkat dari tahun 2023 hingga Oktober, Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono ini tetap membutuhkan lebih banyak karyawan.

Selain menawarkan program kesejahteraan, perusahaan juga perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa aman dan dihargai untuk menyuarkan kekhawatiran atau masalah yang mereka hadapi. Secara tidak langsung, hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan terbuka karena setiap individu merasa didengarkan dan dipahami. Ketika karyawan merasa diperhatikan, mereka cenderung merasa lebih dihargai. Ketika mereka merasa dihargai, hal itu menjadi stimulus untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dengan mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental, perusahaan dapat memperkuat rasa kepemilikan karyawan terhadap pekerjaan-yang akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian telah mengungkapkan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, khususnya dalam konteks tenaga medis. Penelitian [3] mengungkapkan bahwa senioritas memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman dan jam terbang seseorang dalam suatu profesi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Sementara itu, penelitian [4] menyoroti bahwa produktivitas kerja perawat sangat dipengaruhi oleh kualitas keseimbangan kehidupan kerja (Quality Work-Life Balance). Penelitian [5] juga menambahkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sebuah studi lainnya oleh [6] juga menyebutkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, seperti yang ditemukan di Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Berdasarkan uraian latar belakang diatas pun beberapa hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk mengambil judul: "Pengaruh Senioritas Worklife Balance dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Medis Generasi Z Pada Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono

Rumusan Masalah:

1. Apakah Senioritas berpengaruh positif terhadap produktivitas?
2. Apakah Work-life balance **berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?**
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan?

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

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat produktivitas tenaga kerja medis yang ada di Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono dengan mempertimbangkan pengaruh variabel independen yaitu senioritas dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance). Selain itu, penelitian ini juga menganalisis peran motivasi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kedua faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini fokus pada karyawan yang bekerja di lingkungan rumah sakit tersebut.

Kategori SDGs: Berdasarkan paparan latar belakang dan fokus permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki keterkaitan langsung dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals) poin ke-**8, yaitu Decent Work and Economic Growth**

(Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi). Fokus pada produktivitas karyawan serta pengaruh senioritas, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi menjadi bagian integral dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang layak, inklusif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi kesehatan, tetapi juga mendukung pencapaian agenda pembangunan global melalui optimalisasi potensi tenaga kerja.

2. LITERATUR REVIEW

Senioritas

Senioritas merupakan status yang diperoleh sebagai hasil dari lamanya masa kerja seseorang, seperti dalam suatu profesi, perdagangan, perusahaan, atau serikat pekerja. Menurut [7] mengatakan bahwa konsep senioritas 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. Sementara itu, menurut [8] menyatakan bahwa senioritas dipahami sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas loyalitas dan dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan selama masa pengabdian kepada perusahaan. Lebih lanjut, senioritas dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori tertentu yang merefleksikan tingkat pencapaian dan kontribusi individu dalam lingkungan kerja, baik dari aspek masa kerja, jenjang jabatan, maupun pengalaman profesional yang telah dilalui:

1. Senior dari Segi Usia

Dalam dunia kerja, individu yang lebih tua umumnya dihormati karena dianggap lebih dewasa dan berpengalaman, serta sering dijadikan rujukan dalam hal-hal personal maupun sosial di luar pekerjaan.

2. Senior dari Segi Wewenang

Senioritas secara struktural merujuk pada jabatan atau posisi formal yang memberikan otoritas dan tanggung jawab lebih besar, sehingga individu terlepas dari usia yang menempati posisi tinggi diakui memiliki kekuasaan dan pengaruh dalam pengambilan keputusan.

3. Senior dari Segi Masa Kerja

Senioritas juga dapat dilihat dari lamanya masa pengabdian, dalam individu yang telah lama bekerja sering mendapat pengakuan sebagai senior, mencerminkan dimensi kultural dan psikologis dalam persepsi senioritas di lingkungan kerja.

Worklife Balance

Worklife Balance merupakan keadaan seseorang yang bisa mengatur dan membagi waktu dan energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik. Banyak karyawan menghadapi tekanan kerja yang cukup signifikan, yang tercermin dari jam kerja yang tidak teratur serta beban tugas yang berlebihan [9]. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi masih menjadi tantangan yang nyata di berbagai lingkungan kerja. Menurut [10] mengatakan bahwa isu work-life balance telah menjadi semakin penting dalam lanskap ketenagakerjaan modern. Perubahan gaya hidup, meningkatnya tekanan kerja, serta kompleksitas tuntutan profesional membuat keseimbangan tersebut menjadi faktor esensial yang tidak dapat diabaikan. [11] Worklife balance berupaya untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan, meningkatkan kinerja, serta memperkuat hubungan sosial baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Lebih lanjut, terdapat sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance):

1. Time balance

Dimensi ini mencerminkan keseimbangan alokasi waktu antara aktivitas profesional dan non-profesional, yang menentukan tingkat work-life balance yang dirasakan individu.

2. Involvement balance

Keseimbangan ini mencerminkan sejauh mana individu terlibat secara psikologis dan emosional dalam pekerjaan dan kehidupan personal, dengan komitmen setara sebagai indikator work-life balance yang baik.

3. Satisfaction balance

Dimensi ini mengacu pada tingkat kepuasan subjektif individu terhadap peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mencerminkan keseimbangan saat keduanya dirasakan memuaskan secara seimbang.

Konsep **work-life balance** merujuk pada **kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan** antara berbagai **tanggung jawab** yang melekat dalam kehidupan mereka, khususnya dalam ranah pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini sangat penting guna mencapai kualitas hidup yang optimal [12]. Faktor yang mempengaruhi tercapainya work-life balance, yang terdiri atas:

1. Faktor Karakteristik Kepribadian

Faktor ini mencerminkan atribut psikologis, seperti ketahanan emosional, tanggung jawab, dan keterbukaan, yang memengaruhi kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja dan kehidupan pribadi.

2. Faktor Karakteristik Keluarga

Struktur dan dinamika keluarga memengaruhi kemampuan individu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, karena konflik peran, ambiguitas tanggung jawab, dan beban keluarga dapat menimbulkan ketidakseimbangan.

3. Faktor Karakteristik Pekerjaan

Jam kerja tidak fleksibel, beban kerja tinggi, dan tekanan profesional dapat memicu konflik antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga mengganggu pencapaian worklife balance

4. Karakteristik Sikap

Sikap individu terhadap kehidupan sosial dan profesional sangat memengaruhi cara mereka menghadapi situasi, karena meliputi komponen kognitif, afektif, dan konatif.

Motivasi

Motivasi merupakan kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi terhadap tujuan organisasi, **dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu**. **Motivasi kerja** merupakan elemen fundamental **dalam manajemen sumber daya manusia**, yang berfungsi sebagai faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu dalam lingkungan kerja dan berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh [13], mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut [7] menyatakan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai salah satu indikator utama yang memengaruhi kreativitas karyawan. Motivasi yang tinggi di dalam organisasi dapat meningkatkan semangat dan dorongan bagi karyawan, yang pada gilirannya berpotensi mempercepat dan meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas mereka. Motivasi kerja dapat dipahami melalui beberapa indikator utama, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan ini merujuk pada dorongan dorongan individu untuk mencapai tujuan hidup, di mana motivasi mendorong mereka berusaha maksimal melalui kerja keras.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.

Organisasi memiliki kewajiban untuk membangun kerja yang aman dan menyenangkan supaya karyawan merasa terlindungi dan dapat bekerja secara optimal tanpa kekhawatiran terhadap risiko.

3. Kebutuhan Sosial

Motivasi ini berasal dari kebutuhan akan interaksi sosial, di mana hubungan yang sehat dalam organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Produktivitas

Produktivitas merupakan **sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas**. Lingkungan kerja yang kondusif dan jam kerja memegang peranan penting dalam mendukung kinerja, terutama di sektor rumah sakit, di mana kualitas layanan dan produktivitas karyawan secara langsung berpengaruh terhadap kesehatan dan kesejahteraan pasien. Dalam studi dilakukan oleh [14], mengatakan bahwa produktivitas yang tinggi sering kali berkaitan dengan manajemen waktu yang efektif serta lingkungan kerja yang positif. Kondisi ini dapat berkontribusi pada peningkatan **kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap hasil** pelayanan.

Selain itu, menurut [4] dalam penelitiannya menyatakan bahwa produktivitas karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan kesuksesan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya, termasuk dalam mencapai tujuan dan misi rumah sakit tersebut. Produktivitas yang tinggi mencerminkan efektivitas operasional rumah sakit, yang langsung berhubungan dengan kepuasan pasien dan kualitas perawatan yang diberikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan tinggi memperluas wawasan karyawan, meningkatkan kemampuan menghadapi tantangan kerja, dan berkontribusi pada efisiensi serta kualitas hasil kerja.

2. Keterampilan (skill)

Keterampilan teknis dan penguasaan operasional yang baik meningkatkan produktivitas karena memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara cepat, tepat, dan efektif, termasuk tugas yang kompleks.

3. Kemampuan (Abilities)

Kemampuan yang tinggi memungkinkan karyawan menyelesaikan masalah teknis tanpa hambatan, beradaptasi cepat, dan mengoptimalkan sumber daya untuk meningkatkan produktivitas.

4. Kebiasaan dan perilaku

Kebiasaan positif dan perilaku kerja yang baik, seperti disiplin, etika, dan komitmen tinggi, mendukung peningkatan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai suatu perbandingan antara hasil keluaran yang dapat diukur baik dari segi fisik, bentuk, maupun nilai, dengan masukan yang diukur dari tenaga kerja yang telah diberikan. Menurut [15], terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas, yaitu::

1. Semangat kerja

Menyelesaikan pekerjaan dengan optimal tanpa mengurangi hasil.

2. Mutu

Menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya seminimal mungkin tanpa mengurangi hasil.

3. Efisiensi

Menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya seminimal mungkin tanpa mengurangi hasil.

Hubungan senioritas terhadap produktivitas

Menurut [16] mengatakan bahwa karyawan dengan pengalaman atau senioritas yang lebih tinggi dalam suatu organisasi cenderung menggambarkan tingkat produktivitas yang lebih baik dari mereka yang kurang berpengalaman. Hal ini disebabkan oleh peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, yang diperoleh seiring dengan waktu dan pengalaman kerja. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh [17] menyatakan bahwa ditemukan bahwa senioritas tidak selalu berhubungan langsung dengan produktivitas. Faktor tambahan, seperti lingkungan kerja yang kondusif pelatihan yang diberikan kepada karyawan, serta budaya organisasi yang mendukung, turut memainkan peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya memberikan kesempatan bagi karyawan yang lebih muda atau kurang berpengalaman untuk berkembang, karena mereka dapat membawa perspektif yang segar dan inovatif ke dalam organisasi. Dengan demikian, meskipun senioritas dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas, faktor-faktor lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan pengembangan karyawan juga perlu diperhatikan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hubungan Work-life Balance terhadap produktivitas

Menurut [18] mengatakan bahwa keseimbangan yang baik **antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Keseimbangan** ini dapat meningkatkan berbagai aspek, seperti kepuasan dan motivasi, kesehatan mental, fokus dan konsentrasi, retensi karyawan, serta inovasi dan kreativitas. Selain itu, fleksibilitas dalam bekerja juga menjadi faktor penting yang mendukung produktivitas karyawan. Sementara itu [19] menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) harus disesuaikan dengan konteks dan budaya organisasi masing-masing. Setiap individu memiliki definisi yang berbeda tentang work-life balance, yang tergantung pada kebutuhan pribadi dan profesional mereka. Oleh karena itu, pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan dan organisasi sangat penting dalam mencapai keseimbangan yang efektif dan meningkatkan produktivitas.

Hubungan Motivasi terhadap produktivitas

Menurut [20] mengatakan bahwa motivasi berperan penting dalam mendorong semangat kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk **memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Dengan** tingkat motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dan hasil kerja mereka. [21] menyatakan bahwa organisasi harus memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kebijakan yang mendukung pengembangan profesional, pengakuan atas prestasi, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas.

Hipotesis

1. H1: Senioritas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan medis.
2. **H2: Work-life balance berpengaruh terhadap produktivitas karyawan medis.**
3. **H3: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan medis.**

3. **METODE Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena sesuai untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data berbasis statistik. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan riset lapangan yang dilakukan di Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono, Jawa Timur. Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu Seniority dan Work-life Balance sebagai variabel independen, Motivasi sebagai variabel independen, dan Produktivitas Karyawan sebagai variabel dependen. Sampel penelitian berjumlah 75 orang dari total 184 karyawan medis, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0.**

Operasional Variabel Menurut [22] definisi operasional variable penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

1. Senioritas

Senioritas merupakan tingkat pengalaman atau lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi yang biasanya dihargai dengan wewenang, penghargaan, atau kepercayaan lebih besar, yang meliputi:

1. Usia: Individu yang lebih tua cenderung dihormati karena dianggap lebih dewasa dan bijaksana.

2. Wewenang: Posisi atau jabatan tinggi memberi otoritas, kekuasaan, dan pengaruh dalam keputusan.

3. Masa kerja: Semakin lama seseorang bekerja di organisasi, semakin besar pengakuan sebagai senior.

2. **Work-life Balance Work-life balance adalah kondisi** seimbang antara **tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi** seseorang sehingga keduanya dapat dijalani secara optimal tanpa saling mengganggu, yang meliputi:

1. Timebalance (Waktu): Keseimbangan alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga, sosial).

2. Involvement balance (Keterlibatan): Keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Satisfaction balance (Kepuasan): Kepuasan subjektif terhadap peran dalam hal peran pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

3. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengendalikan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu., yang meliputi:

1. Fisik: Dorongan untuk mencapai tujuan hidup dan keinginan pribadi melalui kerja.

2. Rasa Aman dan Keselamatan: Kenyamanan akan pekerjaan jangka panjang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan tenang dan fokus.

3. Sosial: Motivasi yang muncul dari kebutuhan untuk berkomunikasi dan menjalin hubungan sosial.

4. Produktivitas

Produktivitas adalah cerminan dari seberapa efektif dan efisien seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kerja, yang meliputi:

1. Semangat Kerja: Menyelesaikan pekerjaan dengan Antusiasme dan motivasi dalam menyelesaikan tugas

2. Efisiensi: Menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya seminimal mungkin tanpa mengurangi hasil

3. Mutu: Menyelesaikan pekerjaan dengan optimal untuk mencapai dampak hasil kerja yang optimal

BAB IV. JADWAL PENELITIAN

| No | Kegiatan | | | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | | Maret April Mei Juni Juli | | | |
|----|--------------------------------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|---------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Mengaju kan Judul Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Survey Objek Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Penyusunan Proposal Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Seminar Proposal Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | Pelaksanaan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | Penyelesaian hasil penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Ujian akhir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. | Publikasi jurnal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Tabel 3. Jadwal Penelitian

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0 untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Pengujian tersebut dibagi menjadi tiga tahap antara lain :

UJI OUTER MODEL

Gambar2. Nilai Outer Loading

Convergent Validity

Uji validitas konvergen dilakukan dengan cara mengevaluasi nilai loading factor. Dimana batas nilai loading factor yang digunakan yaitu 0.07.

Indikator harus dikeluarkan apabila nilai loading factor <0.07. Berdasarkan gambar diatas hasil nilai outer loading dalam penelitian ini dapat dinyatakan seluruh indikator variable sudah valid dikarenakan nilai loading factor diatas 0.07.

Discriminant Validity

Discriminant validity diuji dengan memperhatikan nilai dari cross loading pada masing-masing variabel yang memiliki nilai >0.05 .

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Cross Loading

Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa nilai cross loading masing-masing variabel lebih besar daripada nilai cross loading terhadap variabel lain. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai cross loading lebih dari 0.50.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji untuk memastikan bahwa alat ukur dalam penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten. Penilaian dilakukan berdasarkan nilai **composite reliability dan Cronbach's Alpha**, dan apabila keduanya >0.70 , maka **dianggap memiliki reliabilitas yang baik.**

Tabel 5. Construct Reliability and Validity

Hasil dari penelitian diketahui bahwa nilai **composite reliability dan Cronbach's Alpha** untuk semua variabel melebihi angka 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen **yang digunakan dalam penelitian ini** reliabel.

UJI INNER MODEL

Inner model diuji untuk memastikan bahwa menerangkan hubungan antara struktur variabel laten. R-square digunakan untuk menjelaskan atas peningkatan nilai observasi yang terbentuk oleh pengujian model dan estimasi parameternya.

Tabel 6. Nilai R-Square

Hasil penelitian diketahui bahwa Produktivitas (Y) dipengaruhi oleh Senioritas (X1), Work-life Balance (X2), dan Motivasi (X3) sebesar 70,7% berdasarkan nilai R-square. Sisanya, yaitu 29,3%, berasal dari pengaruh variabel lain di luar cakupan penelitian ini.

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan mengidentifikasi adanya pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Nilai P digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, di mana nilai $<0,05$ menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Uji t berfungsi untuk menentukan apakah pengaruh tersebut bersifat **positif atau negatif, serta signifikan atau tidak.**

Tabel 7. **Path Coefficient Berdasarkan dari tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa :** 1. Berdasarkan analisis menggunakan **PLS** diperoleh hasil dari variable Senioritas terhadap produktivitas menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut 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. Hasil evaluasi model menggunakan PLS menunjukkan bahwa variable Work-life Balance terhadap produktivitas nilainya lebih besar 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. Berdasarkan analisis menggunakan **PLS** diperoleh hasil dari **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**

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 [7] menyatakan bahwa senioritas berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan dalam analisis [3] dan [8] 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.

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 [9] **menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas.** Sedangkan dalam analisis [10] dan [11] 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.

H3: Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas maka diterima. dilihat 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 [7] menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan dalam analisis [13] berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi internal maupun eksternal, maka semakin tinggi pula produktivitas dalam pelayanan.

VI. Kesimpulan

Dari hasil analisis data **yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa** penelitian ini menunjukkan 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

