

The Influence of Seniority Worklife Balance and Motivation on Productivity of Medical Employee Generation Z for Hospital Arafah Anwar Medika Sukodono

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

M Igo Nurulloh¹⁾, Rifdah Abadiyah ^{*,2)} (10pt)

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *The study aims to examine the effect of Seniority Worklife Balance and Motivation on Productivity of Medical Employee. his research is a quantitative study with the population and sample in this study, all 75 totaling medical employees at the Hospital Arafah Anwar Medika Sukodono. The data analysis used in this study is SmartPLS 3. The result of this study indicate that Senioritas has a positive on the Productivity of medical employee. While Worklife Balance has a positive on the Productivity on employee. While Motivation has a positive on the Productivity on employee*

Keywords – Seniority, worklife balance, motivation, productivity

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. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu SmartPLS 3. Hasil penelitian ini 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.*

Kata Kunci – Senioritas, worklife balance, motivasi, produktivitas

I. 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 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, meliputi pelayanan rawat inap, rawat jalan, 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[2]. 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[3].

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

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

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 fasilitas gawat darurat yang buka 24 jam, unit rawat inap, poli umum, poli KIA/KB, poli lansia, poli gigi, klinik gizi, klinik sanitasi, laboratorium, farmasi, mobil layanan keliling (pusling), 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.

Berbagai penelitian telah mengungkapkan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, khususnya dalam konteks tenaga medis. Penelitian[4] 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[5] menyoroti bahwa produktivitas kerja perawat sangat dipengaruhi oleh kualitas keseimbangan kehidupan kerja (Quality Work-Life Balance). Penelitian[6] juga menambahkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sebuah studi lainnya oleh[7] juga menyebutkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, seperti yang ditemukan di Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Menurut penelitian [8] 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. Penelitian [9] menyatakan bahwa senioritas dipahami sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas loyalitas dan dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan selama masa pengabdianya kepada perusahaan.

Pada penelitian ini, Reseach GAP yang digunakan berdasarkan penelitian terdahulu yang digunakan dengan tujuan sebagai pembandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilakukan. Dalam hal ini ditemukan celah yang dapat digunakan sebagai peluang dalam penelitian yang akan dilakukan pada saat ini. Penelitian yang telah dilakukan oleh[10] senioritas berpengaruh pada produktivitas dan menurut[2] senioritas tidak berpengaruh terhadap produktivitas. [11] *worklife balance* berpengaruh terhadap produktivitas sedangkan menurut[12] *worklife balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Dalam penelitian[13]

motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas sedangkan menurut[14] motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

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?

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.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena sesuai untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data berbasis statistik[22]. 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. Pada penelitian ini sendiri akan lebih berfokus menggunakan kuesioner. Penggunaan skala Likert dipilih untuk menilai hasil perolehan jawaban, dimana dengan perolehan jawaban dari Sangat Setuju (SS) akan mendapatkan penilaian 5, Setuju (S) dengan penilaian 4, Netral (N) dengan 3 sebagai nilainya, Tidak Setuju (TS) akan bernilai 2, dan terakhir Sangat Tidak Setuju (STS) dengan penilaian 1.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Responden

Peneliti melakukan penelitian kepada responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Identifikasi ini memiliki tujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini 75 karyawan medis Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono yang dikonfirmasi telah mengisi kuisisioner yang telah diberikan oleh peneliti. Berikut merupakan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin yang ada pada tabel 4 dibawah ini:

Jenis Kelamin

Tabel 4. Data responden berdasarkan jenis kelamin.

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

Sumber: Data primer diolah peneliti

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.

Usia**Tabel 5.** Data responden berdasarkan usia

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

Sumber: Data primer diolah peneliti

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**Tabel 6.** Kriteria responden berdasarkan 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%

Sumber: Data primer diolah peneliti

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**Tabel 7.** Data responden berdasarkan tingkat lama bekerja

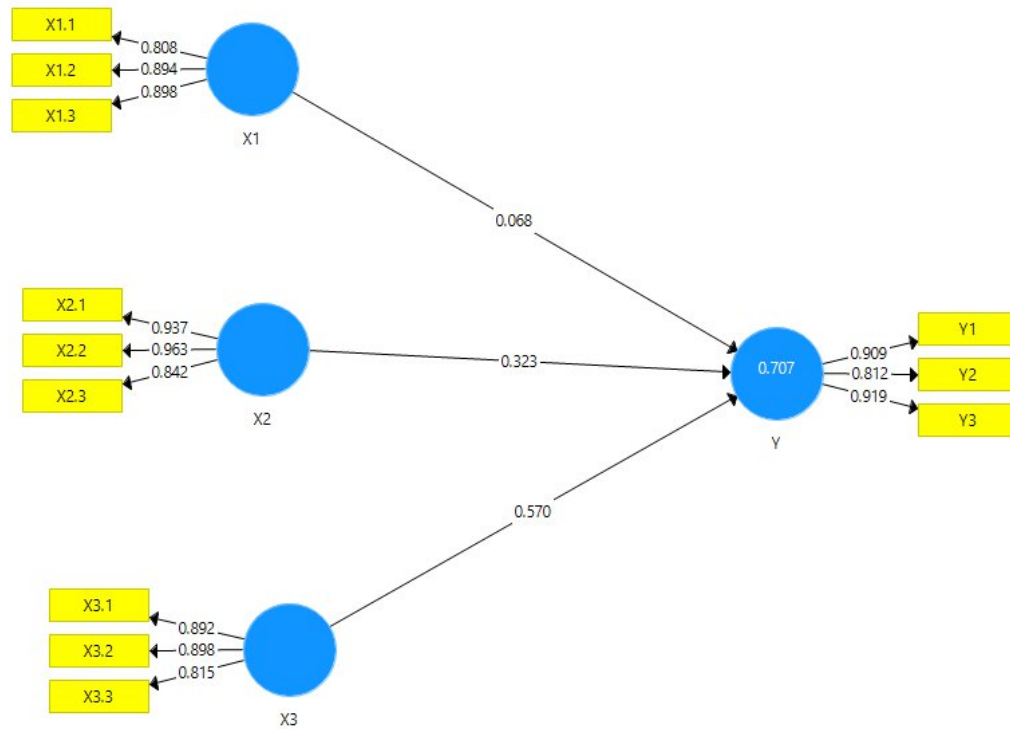
Lama bekerja	Frekuensi	Presentase
1 – 5 tahun	33	45%
6 – 10 tahun	42	55%
11 – 15 tahun	0	0%
>16 tahun	0	0%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti

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%.

Perancangan Model Struktural**1. Model Struktural**

Berikut merupakan hasil dari olah data model struktural yang dibentuk sesuai dengan rumusan masalah dan metode penelitian dengan menggunakan software SmartPLS 0.3.

Gambar 2. Model Struktural

Sumber: Data diolah SmartPLS 3

Dari hasil perhitungan hubungan antara variabel laten dengan indikator yang dijelaskan pada gambar 2 diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Outer Model (Outer Loading)

	Senioritas (X1)	Work-life Balance (X2)	Motivasi (X3)	Produktivitas (Y)
X1.1	0,808			
X1.2	0,894			
X1.3	0,898			
X2.1		0,937		
X2.2		0,963		
X2.3		0,842		
X3.1			0,892	

X3.2			0,898	
X3.3			0,815	
Y1				0,909
Y2				0,812
Y3				0,919

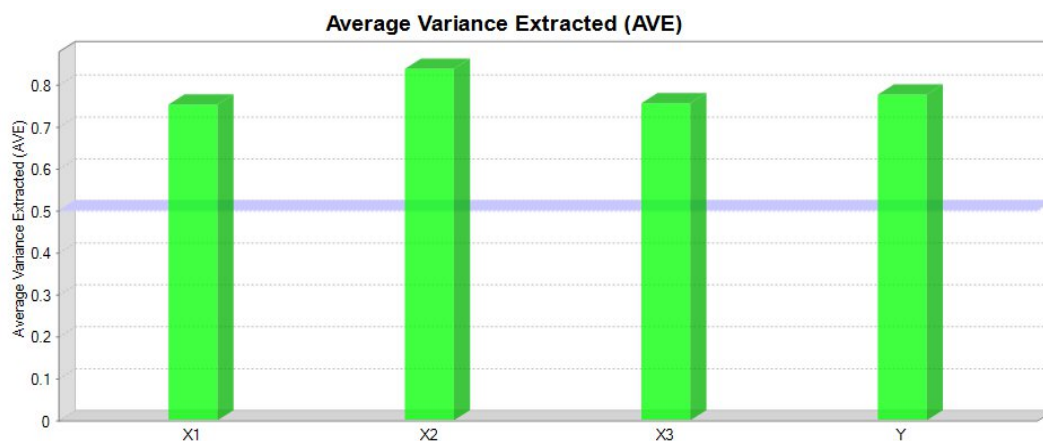
Sumber: Data diolah SmartPLS 03

Berdasarkan hasil data tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini karena memenuhi ketepatan yakni $>0,7$

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.

Gambar 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)



Sumber

: Data diolah SmartPLS 3.

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.

Pengukuran Model

1. Analisis Average Variance Extracted (AVE)

Discriminant Validity yakni membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan kolerasi antar konstruk yang lain didalam model. Menurut [23] jika square root of average variance extracted (AVE) konstruk lebih besar dari kolerasi dengan semua konstruk yang lain maka dapat dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik. Direkomendasikan untuk nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,5. Berikut merupakan hasil output sebagai berikut :

Tabel 9. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Laten	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Senioritas (X1)	0,753
<i>Work-life Balance (X2)</i>	0,838
Motivasi (X3)	0,756

Produktivitas (Y)	0,776
-------------------	-------

Sumber : Data diolah SmartPLS 3.

Berdasarkan data tabel 9 menunjukkan bahwa Average Variance Extracted (AVE) dinyatakan telah memenuhi standart ketentuan yang sudah ditetapkan yakni $> 0,5$.

1. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha (Uji Reliabilitas)*

Composite Reliability merupakan analisis data yang menunjukkan suatu akurasi, konsistensi dan ketepatan alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran. Uji reliabilitas dalam SmartPLS dapat menggunakan dua metode, yakni *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel. Variabel dapat dikatakan baik apabila memiliki hitung *composite reliability* $> 0,7$.

Tabel 10. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	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

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.

Berdasarkan tabel 10 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.

2. *Discriminant Validity (Uji Validitas Diskriminan)*

Teknik uji discriminant validity dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai dari cross loading pada masing-masing variabel yang memiliki nilai > 0.05 .

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Cross Loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.808	0.656	0.378	0.475
X1.2	0.894	0.662	0.560	0.623
X1.3	0.898	0.715	0.429	0.506
X2.1	0.755	0.937	0.515	0.673
X2.2	0.758	0.963	0.583	0.705
X2.3	0.602	0.842	0.332	0.445
X3.1	0.480	0.533	0.892	0.723
X3.2	0.553	0.541	0.898	0.694
X3.3	0.347	0.308	0.815	0.610
Y1	0.618	0.725	0.756	0.909
Y2	0.395	0.373	0.561	0.812
Y3	0.596	0.641	0.715	0.919

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.

Bedasarkan tabel 4 hasil dari cross loading dari setiap variabel mempunyai nilai yang melebihi jumlah cross loading di variabel lain. Maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel pada peneitian ini sudah valid karena jumlah cross loading >0.50

2. 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.

Tabel 6. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjus...
Y	0.707	0.694

Bedasarkan 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.

3. Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk melihat apakah variabel independen (X) mempunyai dampak terhadap variabel dependen (Y), 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.

Tabel 7. Path Coefficient

	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

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.

Bedasarkan dari tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Hasil pengukuran PLS dari variable Senioritas terhadap produktivitas menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut lebih ttable 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 ttable dengan nilai 2.737 < 1,960 dan nilai P Valuenya 0,169 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas.
3. Hasil pengukuran PLS variabel Motivasi terhadap Produktivitas menunjukkan nilai variabel tersebut yaitu ttable 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

1. 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[8] menyatakan bahwa senioritas berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan dalam analisis[4] dan[9] 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.

2. 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[15] menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan dalam analisis[16] dan[17] 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.

3. 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. temuan ini nampak pada hasil jawaban responden yang mengatakan karyawan medis rumah sakit Arafah Anwar Medika Sukodono motivasi dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan ini menunjukkan adanya 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[8] dan[11] menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan dalam analisis[18] berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi internal maupun eksternal, maka semakin tinggi pula produktivitas dalam pelayan.

VI. 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

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan hormat, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, serta seluruh jajaran Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Bantuan dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyelesaian artikel untuk tugas akhir ini sangat berarti dan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan saya

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%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>

- [2] 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%0Ahttp://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/20455/15190>
- [3] Dairse, "Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas," *Экономика Региона*, no. Kolisch 1996, pp. 49–56, 2021.
- [4] 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.
- [5] 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>
- [6] N. Nurdiana and S. Andri, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau," *JERUMI J. Educ. Relig. Humanit. Multidiciplinary*, vol. 1, no. 2, pp. 516–522, 2023, doi: 10.57235/jerumi.v1i2.1425.
- [7] 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.
- [8] M. S. Munir, "Pengaruh Senioritas, Prestasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Bpn Kota Malang," 2020.
- [9] 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.
- [10] 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.
- [11] 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.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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.
- [15] 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.
- [16] 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.
- [17] N. Komariah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja," *Fak. Ekon. Univ. Tidar*, 2023.
- [18] 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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.