



Universitas Nusantara PGRI Kediri

UPT. PERPUSTAKAAN, PUBLIKASI DAN INOVASI

Alamat: Kampus 1, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76 Kota Kediri 64112
Telp. (0354) 771576, (0354) 771503, (0354) 771495, Fax. (0354) 771576
Website: <http://ppi.unpkediri.ac.id/> Email: perpustakaan@unpkediri.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS SIMILARITY

Ketua UPT Perpustakaan, Publikasi dan Inovasi Universitas Nusantara PGRI Kediri menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama Mahasiswa : HERA WIDYAWATI
NPM : 2112010322
Program Studi : S1-Manajemen

Judul Karya Ilmiah:

“PENGARUH BURNOUT, MENTAL HEALTH DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI INDUSTRI KESEHATAN (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang)”

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal 30% *similarity* sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap subbab naskah Laporan **Tugas Akhir/Skripsi/Tesis** yang disusun. Demikian Surat Keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Kediri, 05 Juli 2025
Ka UPT PPI,



Dr. Abdul Aziz Hunaifi, M.A

2112010322_Hera Widyawati. (1).docx

by simidelapan@unpkdr.ac.id 1

Submission date: 05-Jul-2025 05:06AM (UTC+0200)

Submission ID: 2710072819

File name: 2112010322_Hera_Widyawati._1_.docx (284.97K)

Word count: 14923

Character count: 94219

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri kesehatan termasuk salah satu sektor yang memiliki peranan sangat penting dalam kesejahteraan khususnya dalam menjaga dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan bergantung pada kinerja optimal sumber daya manusianya sebagai memegang peranan penting penggerak utama layanan kesehatan, baik itu tenaga medis, paramedis, maupun tenaga pendukung lainnya. Oleh karena itu, performa SDM di sektor ini harus dijaga secara optimal agar pelayanan yang diberikan tetap berkualitas dan profesional.

Namun, realita menunjukkan bahwa pekerja di bidang kesehatan seringkali dihadapkan pada tekanan kerja yang cukup tinggi, tanggung jawab moral dan etis yang besar, serta beban emosional yang kompleks—terutama pasca-pandemi COVID-19. Karyawan di sektor ini kerap menghadapi tekanan tinggi, jam kerja yang panjang, serta tanggung jawab besar, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan produktivitas mereka.

Salah satu permasalahan utama yang kerap muncul di kalangan tenaga kesehatan adalah burnout. Burnout sendiri merupakan sindrom psikologis akibat tekanan kerja yang berkepanjangan dan tidak terkelola dengan baik, yang ditandai oleh kelelahan secara emosional, depersonalisasi, dan juga penurunan pencapaian personal (Maslach et al., 2022). Fenomena *burnout*, atau kelelahan kerja, kini menjadi isu serius di kalangan tenaga kesehatan. Data dari *American Medical Association* (2022) menunjukkan bahwa pada tahun 2022, sekitar 62,8% dokter di Amerika Serikat mengalami setidaknya satu bentuk *burnout*, meningkat dari 38,2% pada tahun 2021. Angka ini mencerminkan peningkatan yang signifikan dalam kelelahan emosional dan depersonalisasi di kalangan tenaga medis selama pandemi COVID-19 (Shanafelt et al., 2022). dan fenomena ini juga terlihat meningkat di

Indonesia, terutama di rumah sakit swasta yang memiliki keterbatasan SDM dan beban kerja tinggi.

Tidak hanya *burnout*, masalah kesehatan mental juga menjadi perhatian utama di kalangan profesional kesehatan. Tekanan kerja yang terus-menerus tanpa jeda dapat memicu gangguan kecemasan, depresi, hingga penurunan motivasi dan semangat kerja. Berdasarkan laporan dari WHO (2022), sekitar 1 dari 4 tenaga kerja di sektor kesehatan mengalami gangguan mental yang memengaruhi produktivitas mereka. Survei yang telah dilakukan oleh Grant Thornton tahun 2023 menemukan bahwa 53% responden mengidentifikasi stres mental dan emosional sebagai penyebab utama *burnout* di tempat kerja. Selain itu, 25% responden melaporkan penurunan kesehatan mental mereka dalam 12 bulan terakhir (mazzone, 2023).

Selain *burnout* dan *mental health*, Keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, atau *work-life balance*, tentu juga memiliki peran penting dalam kesejahteraan karyawan juga menjadi tantangan besar di lingkungan kerja rumah sakit. Sistem shift kerja, beban kerja yang tidak menentu, serta tuntutan untuk siaga 24 jam seringkali membuat karyawan sulit membagi waktu pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini dapat berpotensi menyebabkan kelelahan kronis, penurunan kepuasan kerja, sekaligus konflik internal yang berdampak langsung pada produktivitas individu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan ini dapat berujung pada stres kronis, konflik peran, serta penurunan motivasi, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas. Sebuah studi sistematis pada tahun 2023 menegaskan bahwa keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berhubungan positif dengan kesehatan mental dan juga kepuasan kerja.

Ketiga faktor tersebut secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan di sektor kesehatan. Produktivitas karyawan, dalam konteks manajemen sumber daya manusia, merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di sektor kesehatan, produktivitas

157
karyawan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Maka penting bagi manajemen rumah sakit untuk dapat memahami dan mengelola faktor-faktor psikologis dan kesejahteraan karyawan sebagai determinan utama produktivitas.

Burnout dapat menyebabkan penurunan efisiensi kerja, meningkatnya kesalahan medis, serta niat untuk meninggalkan pekerjaan. Kesehatan mental yang buruk dapat menurunkan konsentrasi dan motivasi, sementara itu keseimbangan hidup yang tidak baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga dapat mengarah pada kelelahan dan ketidakpuasan.

Berdasarkan studi pustaka yang ada terutama di Indonesia, masih terdapat sedikit penelitian yang secara komprehensif mengkaji pengaruh *burnout*, kesehatan mental, dan keseimbangan kerja-hidup terhadap produktivitas karyawan. Sebagian besar studi sebelumnya hanya berfokus pada satu atau dua variabel, tanpa mempertimbangkan hubungan ketiga faktor ini secara bersamaan. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam penelitian yang perlu diatasi untuk memahami dinamika produktivitas karyawan di sektor kesehatan dengan lebih menyeluruh. Penelitian yang menguji pengaruh ketiga variabel ini secara simultan dan dalam konteks rumah sakit swasta daerah, khususnya di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang, masih sangat terbatas. Hal ini menimbulkan gap penelitian yang perlu diisi untuk memberikan pemahaman yang secara menyeluruh tentang faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi produktivitas karyawan di sektor kesehatan.

Dengan mempertimbangkan permasalahan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan masukan terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam ranah kesehatan. Penelitian ini diharap dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana *burnout*, kesehatan mental, dan *work-life balance* secara bersama-sama memengaruhi produktivitas karyawan.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang maka disimpulkan rumusan masalah yang muncul sebagai berikut.

1. Apakah *burnout* berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang?
2. Apakah *mental health* berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang?
4. Apakah *burnout*, *mental health*, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah disimpulkan, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah *burnout* dapat berpengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja pada karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang.
2. Untuk mengetahui apakah *mental health* dapat berpengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja pada karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang.
3. Untuk mengetahui apakah *work-life balance* dapat berpengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja pada karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang.
4. Mengetahui apakah *burnout*, *mental health*, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap teori-teori yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja, serta praktik-praktik di lapangan. Dengan mendalami hubungan antara *burnout*, kesehatan mental, dan keseimbangan kerja-hidup, penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana *burnout*, kesehatan mental, dan *work-life balance* memengaruhi produktivitas karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam evaluasi kebijakan manajemen SDM. Hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan untuk menyusun strategi peningkatan kesejahteraan karyawan, seperti program pendampingan psikologis, pengaturan jam kerja yang lebih manusiawi, serta upaya pencegahan *burnout*. Dan membantu manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, sehat secara mental, dan produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari rumah sakit secara keseluruhan.

b. Bagi Masyarakat

Secara tidak langsung, penelitian ini dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas layanan kesehatan masyarakat, karena karyawan yang sejahtera secara mental dan emosional akan bekerja dengan lebih optimal, serta memberikan pemahaman kepada masyarakat bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental tenaga kesehatan sangat penting untuk keberlangsungan pelayanan publik yang baik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi pengalaman empiris dan intelektual dalam mengkaji masalah nyata di dunia kerja, khususnya pada sektor kesehatan yang kompleks dan dinamis. Dan dapat menjadi bahan perbandingan atau referensi awal jika peneliti ingin melanjutkan penelitian ke jenjang yang lebih tinggi, seperti tesis atau disertasi.

d. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh universitas penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan tambahan referensi atau guna menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan *burnout*, *mental health*, *work-life balance*, dan produktivitas karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Produktivitas Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja (*output*) yang diproduksi dengan sumber daya yang digunakan (*input*), mencakup waktu, tenaga, dan biaya. Produktivitas dalam konteks manajemen SDM tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan, namun juga kualitas dan dampaknya terhadap tujuan organisasi (Sitohang, 2023)

Sedangkan menurut Salvatore (2020), produktivitas kerja sendiri dapat diartikan sebagai suatu bentuk sikap mental dan perilaku yang ditunjukkan oleh tenaga kerja di dalam suatu perusahaan, yang mencerminkan sejauh mana mereka mematuhi serta mengimplementasikan berbagai peraturan dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sikap dan perilaku tersebut terefleksi baik melalui tindakan nyata maupun dalam bentuk perilaku keseharian di lingkungan kerja, yang secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, baik organisasi yang berada di sektor swasta maupun lembaga pemerintahan secara berkelanjutan akan terus berupaya untuk mengoptimalkan kualitas kinerja dari para pegawai atau tenaga kerjanya. Upaya tersebut ditujukan untuk mendorong pencapaian produktivitas kerja yang optimal, sejalan dengan arah dan cita-cita strategis perusahaan yang menuntut peningkatan kualitas secara berkelanjutan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian produktivitas kerja yang dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu rasio antara hasil produksi yang mampu dihasilkan oleh tenaga kerja dengan keseluruhan tingkat kepuasan yang diperoleh sebagai imbal balik atas pengorbanan yang telah diberikan dalam proses kerja, yang semuanya selaras dengan tujuan dan cita-cita perusahaan. Namun

demikian, produktivitas kerja tidak semata-mata terbatas pada aspek kuantitatif berupa perbandingan antara output dan input semata, melainkan juga mencakup dimensi kualitatif, yakni sikap, perilaku, dan etos kerja yang ditunjukkan oleh tenaga kerja selama menjalankan tugasnya. Hal ini dikarenakan tidak seluruh aspek produktivitas dapat diukur hanya melalui indikator output dan input, sebab faktor non-fisik seperti komitmen, disiplin, serta tanggung jawab juga berperan signifikan dalam menentukan tingkat produktivitas seseorang di lingkungan kerja.

12

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berdasarkan dari teori yang dikemukakan oleh Gaol dalam Arifin et al., 2024, terdapat sejumlah faktor yang berperan penting dalam memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi atau sebuah perusahaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

a. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan berperan dalam membentuk serta memperluas wawasan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara lebih cepat, akurat, dan efisien. Sementara itu, pelatihan memiliki fungsi untuk membentuk serta mengasah keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga kompetensi teknis maupun non-teknis mereka semakin meningkat dan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas organisasi.

b. Asupan nutrisi dan kondisi kesehatan

Keadaan fisik dan kesehatan yang prima merupakan prasyarat penting bagi seseorang untuk dapat bekerja secara optimal. Seorang individu yang sehat secara jasmani akan mampu menjaga konsentrasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya, jika asupan nutrisi yang dikonsumsi tidak memadai atau tidak seimbang, maka hal ini dapat menyebabkan tubuh menjadi cepat lelah, yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

c. Motivasi atau dorongan internal

Motivasi dipahami sebagai proses psikologis yang mendorong, mengarahkan, juga mempertahankan perilaku individu menuju pencapaian tujuan tertentu. Dimana makin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, maka semakin besar pula kemungkinan tercapainya tingkat produktivitas yang lebih baik. Dengan demikian, motivasi menjadi aspek fundamental yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kerja.

d. Ketersediaan dan kesesuaian kesempatan kerja

Kesempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi dan juga latar belakang pendidikan seseorang dapat menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan secara optimal hanya dapat terjadi apabila individu ditempatkan pada posisi kerja yang selaras dengan keahlian dan minatnya. Produktivitas yang rendah sering kali disebabkan oleh penempatan karyawan dibidang kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan kapasitas yang dimilikinya.

e. Kemampuan manajerial dari pimpinan

Kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi, termasuk dalam hal manajemen sumber daya manusia, hal tersebut merupakan aspek penting yang dapat menentukan tingkat efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Prinsip dasar dari manajemen yang baik adalah bagaimana menggunakan sumber daya yang tersedia secara maksimal, termasuk tenaga kerja itu sendiri, dengan cara yang sistematis dan efisien. Dengan manajemen yang tepat, potensi karyawan dapat dimaksimalkan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut Tiffin dan Cormick sebagaimana dikutip dari (Alimin, 2020), ada dua kategori utama faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, diantaranya yaitu faktor internal dan faktor eksternal individu. Faktor internal mencakup aspek-aspek personal seperti usia, temperamen, kondisi fisik, tingkat kelelahan, disiplin kerja, serta motivasi individu dalam bekerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan, waktu istirahat, durasi kerja, sistem pengupahan, bentuk struktur organisasi, serta lingkungan sosial dan kondisi keluarga pekerja.

Berdasarkan atas penjelasan itu, dapat disimpulkan bahwasannya faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja mencakup berbagai dimensi, antara lain kebutuhan tenaga kerja, ketersediaan modal, serta metode atau tata cara operasional yang digunakan, termasuk penataan ruang kerja dan proses produksi yang melibatkan aspek kuantitas dan kualitas hasil, struktur produksi yang terpadu, hingga spesialisasi dalam kegiatan produksi. Selain itu, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, kebijakan nasional, dinamika global, serta adanya sistem umpan balik yang efektif. Di samping itu, beberapa faktor penting lainnya yang turut berkontribusi terhadap produktivitas karyawan meliputi tingkat pendidikan, pelatihan kerja, asupan nutrisi dan kondisi kesehatan, motivasi atau dorongan individu, ketersediaan kesempatan kerja yang sesuai, kapasitas manajerial pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia, serta regulasi pemerintah yang berkaitan dengan keberlangsungan operasional perusahaan.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja adalah salah satu metode yang penting dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja. Hasil dari proses pengukuran ini berperan sebagai indikator evaluatif yang digunakan untuk menilai capaian produktivitas di masa lalu, sehingga dapat dijadikan dasar dalam merumuskan strategi perbaikan ke depan. Melalui analisis

terhadap data historis tersebut, organisasi dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan guna mendorong peningkatan produktivitas di tahun-tahun yang akan datang. Pemilihan indikator yang digunakan dalam proses pengukuran produktivitas sangat bergantung pada karakteristik spesifik dari perusahaan atau organisasi, terutama menyangkut jenis pekerjaan serta berbagai faktor yang mempengaruhi proses input dan output. Oleh karena itu, penentuan tolok ukur yang tepat menjadi hal yang krusial agar pengukuran produktivitas dapat memberikan hasil yang akurat dan relevan dengan kondisi operasional organisasi tersebut..

Menurut (Amartya et al., n.d.) faktor-faktor yang digunakan untuk pengukuran produktivitas karyawan meliputi dari kuantitas, kualitas juga ketepatan waktu. Penjelasan sebagai berikut :

a. **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan para tenaga kerja dalam porsi tertentu, yang kemudian dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Aspek ini menekankan pada seberapa banyak output yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan ekspektasi organisasi.

b. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja sendiri merujuk pada tingkat mutu dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kerja. Kualitas ini dinilai berdasarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas secara teknis sesuai dengan prosedur kerja dan standar mutu yang berlaku di perusahaan.

c. **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu aktivitas sesuai atau bahkan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Dimensi ini dinilai dari efektivitas koordinasi waktu dengan hasil output serta pemanfaatan waktu kerja yang optimal untuk mendukung efisiensi pelaksanaan aktivitas lainnya. Penilaian

ketepatan waktu biasanya didasarkan pada persepsi tenaga kerja terhadap seberapa awal aktivitas dimulai hingga menghasilkan output yang diharapkan.

Dalam konteks pengukuran produktivitas, tenaga kerja dinilai sebagai komponen yang paling layak untuk dijadikan sebagai tolok ukur utama. Hal ini dikarenakan biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja umumnya merupakan salah satu pos pengeluaran terbesar dalam proses produksi barang ataupun jasa. Selain itu, tenaga kerja juga merupakan faktor input yang lebih mudah diukur secara kuantitatif dibandingkan dengan faktor-faktor input lainnya seperti modal atau teknologi.

B. Teori *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan kondisi psikologis yang timbul dikarenakan stres kerja yang berkepanjangan, dengan adanya gejala awal berupa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger (1974), dan kemudian dikembangkan secara komprehensif oleh Maslach dan Jackson (1981) melalui *Maslach Burnout Inventory* (MBI). *Burnout* tidak hanya berdampak pada kondisi mental pekerja, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja, hubungan antar rekan, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks tenaga kesehatan, *burnout* menjadi isu serius karena dapat mengganggu kualitas pelayanan, keselamatan pasien, serta kesejahteraan tenaga medis itu sendiri.

Kesimpulannya *Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang dialami individu akibat stres kerja kronis. Menurut Maslach dan Jackson, *burnout* mencakup tiga indikator utama yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Dalam konteks tenaga kesehatan, *burnout* dapat mengganggu fungsi kognitif dan

emosional, yang berdampak pada kualitas pelayanan dan produktivitas kerja (Izzaty et al., 2022)

2. Indikator *Burnout*

Menurut Maslach, Leiter (2020) *burnout* mempunyai dimensi dan indikator yaitu :

a. Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional adalah salah satu dimensi dari burnout yang ditandai dengan munculnya perasaan lelah secara psikologis dan fisik dalam konteks pekerjaan. Individu yang mengalami emotional exhaustion umumnya merasakan bahwa energi yang dimilikinya telah habis terkuras, disertai dengan perasaan hampa atau “kosong” yang sulit untuk dipulihkan. Kondisi ini dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator seperti sering merasa kelelahan secara berulang serta meningkatnya sensitivitas atau reaktivitas emosional selama menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

b. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Depersonalisasi memiliki indikator yaitu adanya perasaan sinis dan tidak berempati kepada individu lain, ini merupakan proses menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kemauan individu. Keadaan ini berupa sikap sinis terhadap individu lain yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan dalam pekerjaannya. Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari rasa kecewa, karena merasakan penderita diri, menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu maka mereka akan aman dan juga terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan. Dapat diukur dengan indikator merasa pekerjaan yang dikerjakan tidak berarti.

33

c. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*)

Penurunan pencapaian prestasi pribadi sendiri adalah salah satu aspek dari *burnout* yang disertai dengan munculnya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan yang dilakukan, bahkan terhadap kehidupannya secara umum. Kondisi ini biasanya muncul sebagai akibat dari perasaan bersalah atas perilaku negatif yang pernah dilakukan terhadap orang-orang di sekitarnya, baik secara sadar maupun tidak. Indikator yang umum digunakan untuk mengukur aspek ini adalah adanya tingkat ketidakpuasan yang tinggi terhadap diri sendiri, yang kemudian berdampak pada penurunan motivasi serta persepsi individu terhadap kemampuan dan pencapaian kerjanya.

C. Teori *Mental Health*

1. Pengertian *Mental Health*

Definisi yang dikemukakan oleh *World Health Organization* (WHO) sebagaimana dikutip dalam Yunalia et al., 2022 kesehatan mental diartikan sebagai suatu kondisi kesejahteraan yang memungkinkan individu untuk mengenali dan memahami potensi dirinya, mampu mengelola tekanan hidup sehari-hari secara efektif, menjalankan pekerjaan secara produktif, serta memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan sekitarnya. Sementara itu, menurut pandangan Fadhilah et al., 2024, kesehatan mental merupakan suatu keadaan di mana individu berada dalam kondisi terbebas dari gejala-gejala gangguan kejiwaan (*neurosis*) maupun gangguan jiwa berat (*psikosis*).

Berdasarkan uraian definisi yang disampaikan oleh ahli-ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *mental health* adalah suatu kondisi psikologis yang harmonis, stabil, dan seimbang, di mana individu mampu memahami serta menyadari apa yang sedang ia alami dan inginkan dalam kehidupannya. Keadaan ini juga mencerminkan kestabilan emosi yang memungkinkan individu untuk berpikir secara jernih, merasakan

15

secara proporsional, dan merespons situasi kehidupan secara adaptif dan konstruktif.

Dalam konteks tenaga kesehatan, kesehatan mental menjadi aspek krusial karena tekanan kerja yang tinggi, tanggung jawab besar terhadap pasien, dan eksposur terhadap situasi kritis dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka. Gangguan kesehatan mental seperti stres, kecemasan, dan depresi dapat menurunkan kinerja, meningkatkan absensi, dan mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan.

2. Faktor-Faktor *Mental Health*

Menurut (Fadhilah et al., 2024) *mental health* dipengaruhi oleh dua kategori faktor, yaitudari faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal, adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, meliputi aspek kepribadian, kondisi fisik yang dimiliki, tahapan perkembangan dan kematangan emosional, kondisi psikologis secara keseluruhan, tingkat keberagamaan atau religiositas, cara individu dalam menghadapi permasalahan hidup, persepsi terhadap makna kehidupan, serta kemampuan dalam menjaga keseimbangan pola pikir. Faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk ketahanan mental dan stabilitas emosi seseorang.
- b. Faktor eksternal, adalah faktor-faktor yang berasal dari luar diri individu, seperti kondisi sosial, tingkat ekonomi, situasi politik, nilai-nilai budaya dan adat kebiasaan, serta lingkungan tempat tinggal maupun lingkungan kerja. Faktor-faktor ini dapat menjadi sumber stres ataupun pendukung kesehatan mental, tergantung pada kondisi dan interaksi yang terjadi antara individu dengan lingkungannya.

3. ¹⁵Indikator Mental Health

Indikator *mental health* menurut (Keyes, 2020) adalah sebagai berikut:

a. Kesejahteraan Emosional (*Emotional Well-being*)

Kesejahteraan emosional (*emotional well-being*) dapat dipahami sebagai suatu kondisi emosional yang mencerminkan tingkat kebahagiaan, kepuasan hidup, serta keseimbangan antara pengalaman afeksi positif dan negatif yang dirasakan oleh individu. Pandangan ini sejalan dengan pernyataan (Bluth et al., 2017) yang menyatakan bahwa kesejahteraan emosional mencakup penilaian subjektif individu terhadap kehidupannya secara keseluruhan, yang di dalamnya terdapat aspek afektif berupa kecenderungan mengalami emosi positif maupun negatif.

Selanjutnya, menurut Diener sebagaimana dikutip dalam Afridah, Wahyuningsih, dan Nugraha (2021), kesejahteraan emosional merupakan salah satu konstruk penting dalam kesehatan mental yang ditunjukkan melalui dua indikator utama, yaitu afeksi positif dan afeksi negatif. Dalam hal ini, kesejahteraan emosional dicirikan oleh tingginya intensitas emosi positif yang dialami individu, serta rendahnya tingkat emosi negatif yang dirasakan. Emosi positif yang menjadi indikator kesehatan mental antara lain adalah harga diri yang tinggi, kesejahteraan psikologis yang baik, serta sifat ekstrovert. Sementara itu, emosi negatif yang mencerminkan gangguan dalam kesejahteraan emosional antara lain meliputi perasaan depresi, kecemasan yang berlebihan, dan juga kecenderungan neurotik. Kesejahteraan emosional (*emotional well being*) ini mengacu kepada kepuasan hidup secara umum dan juga perasaan positif seperti kebahagiaan, minat dalam hidup dan kenikmatan dalam hidup.

Kesejahteraan emosional adalah termasuk komponen dari kesehatan mental (Budiarto, 2021). Hal tersebut sesuai dalam pernyataan Keyes, Shmotkin, and Ryff (2002) ³A tripartite positive mental health concept including emotional well-being (EWB),

psychological well-being (PWB), and social well-being (SWB)

Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-being)

b. Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yaitu suatu keadaan mental serta emosional yang positif, di mana individu memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi, merasa bahwa hidupnya bermakna, serta memiliki kemampuan yang memadai untuk menghadapi tantangan dan tekanan dalam kehidupan sehari-hari. Kesejahteraan ini tidak hanya sebatas tidak adanya gangguan psikologis, tetapi juga mencakup pencapaian kondisi optimal dalam fungsi psikologis dan emosional. Penerimaan Diri. Kemampuan untuk menerima diri sendiri, termasuk kekuatan dan kelemahan, serta memiliki pandangan positif tentang diri sendiri.

1) Hubungan Positif dengan Orang Lain

Yaitu kemampuan membangun dan mempertahankan hubungan yang sehat dan memuaskan dengan orang lain, termasuk dukungan sosial.

2) Otonomi

Yaitu kemampuan untuk membuat keputusan sendiri dan mengendalikan hidup, serta merasa bebas untuk bertindak sesuai dengan nilai dan keyakinan pribadi.

3) Tujuan Hidup

Yaitu memiliki tujuan dan makna dalam hidup, serta merasa bahwa hidup memiliki arah yang jelas.

4) Pertumbuhan Pribadi

Yaitu kemampuan untuk terus berkembang, belajar, dan beradaptasi dengan pengalaman baru, serta berusaha untuk mencapai potensi penuh.

c. Kesejahteraan Sosial (Social Well-being)

Kesejahteraan sosial (social well-being) adalah kondisi di mana individu merasa terhubung dan berinteraksi secara positif dengan orang lain serta memiliki dukungan sosial yang memadai. Kesejahteraan sosial mencakup beberapa aspek penting, antara lain:

1) Hubungan Interpersonal

Kesejahteraan sosial melibatkan kualitas hubungan yang dimiliki seseorang dengan keluarga, teman, dan komunitas. Hubungan yang positif dan mendukung dapat meningkatkan rasa keterhubungan dan kepuasan hidup.

2) Partisipasi Sosial

Kesejahteraan sosial juga mencakup keterlibatan individu dalam kegiatan sosial, seperti berpartisipasi dalam organisasi, komunitas, atau kegiatan sukarela. Partisipasi ini dapat memberikan rasa tujuan dan makna, serta memperkuat ikatan sosial.

3) Dukungan Sosial

Memiliki jaringan dukungan yang kuat, baik dari keluarga, teman, maupun komunitas, sangat penting untuk kesejahteraan sosial. Dukungan sosial dapat membantu individu mengatasi stres, meningkatkan rasa aman, dan memberikan rasa memiliki.

D. Teori Work-Life Balance

1. Pengertian Work-life Balance

Menurut, (Sutanto et al., 2024) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu bentuk kepuasan yang dirasakan individu ketika mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, dengan tingkat konflik peran yang minimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kecil konflik peran yang muncul, semakin besar peluang individu untuk merasakan keseimbangan antara dua ranah kehidupannya.

Sementara itu, menurut (Emma et al., 2025), *work-life balance* adalah sejauh mana individu merasa puas terhadap alokasi waktu dan

keterlibatan psikologisnya dalam menjalankan peran profesional maupun peran pribadinya. Pandangan ini menekankan pada persepsi subjektif individu mengenai keselarasan antara waktu, energi, dan perhatian yang diberikan dalam dua peran tersebut.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-life balance* adalah suatu kondisi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dijalankan secara harmonis. Dalam kondisi ini, individu mampu memenuhi tuntutan dan peran di kedua aspek tersebut tanpa saling mengganggu, sehingga menghasilkan kepuasan, kestabilan emosional, dan produktivitas yang optimal dalam kehidupan secara keseluruhan..

2. Faktor-Faktor *Work-Life Balance*

Menurut ANDEYO & OTUYA (P--h.D), 2020, terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi work-life balance pegawai, yang secara umum dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori utama, yaitu:

- a. Faktor individual, yang mencakup aspek-aspek pribadi seperti kepribadian, tingkat kesejahteraan individu, serta kemampuan dalam mengelola emosi atau kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Faktor-faktor ini sangat menentukan cara individu menanggapi dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. Faktor organisasional, meliputi elemen-elemen yang bersumber dari lingkungan kerja, seperti sistem pengaturan kerja, tingkat konflik peran yang terjadi, dukungan yang diberikan oleh organisasi, tingkat stres kerja, serta peran teknologi dalam pelaksanaan pekerjaan. Faktor ini mencerminkan sejauh mana organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pegawai.
- c. Faktor lingkungan, mencakup aspek eksternal yang berasal dari luar organisasi, seperti ketersediaan fasilitas pengasuhan anak, dukungan yang diberikan oleh keluarga, serta dinamika sosial yang ada di lingkungan tempat tinggal maupun komunitas individu

- d. Faktor demografis, yang terdiri atas usia, status sebagai orang tua, pengalaman kerja, jenis atau tipe pekerjaan yang dijalani, serta tingkat pendapatan. Faktor-faktor ini turut mempengaruhi persepsi dan kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi.

3. Indikator *Work-Life Balance*

Indikator work-life balance yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada model yang dikembangkan oleh (Greenhaus et al., 2003) sebagaimana dikutip dalam . Model ini mengidentifikasi tiga dimensi utama dalam mengukur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yaitu:

a. *Time Balance* (keseimbangan waktu)

Merupakan sejauh mana individu dapat mengalokasikan waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Keseimbangan ini tercermin dari kemampuan individu dalam menyediakan waktu yang memadai untuk memenuhi tanggung jawab dalam kedua peran tersebut tanpa adanya dominasi yang berlebihan dari salah satunya.

b. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan)

Mengacu pada keterlibatan secara psikologis dan emosional yang seimbang dalam peran pekerjaan maupun peran keluarga. Individu yang memiliki involvement balance mampu memberikan perhatian, komitmen, dan energi yang setara terhadap kedua aspek kehidupannya.

c. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan)

Menunjukkan tingkat kepuasan individu dalam menjalani perannya baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan keluarga. Keseimbangan ini tercapai ketika individu merasa puas secara subjektif terhadap kontribusinya di kedua ranah tersebut tanpa mengalami konflik atau ketegangan yang berarti.

1
E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

13
Ringkasan Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh *Burnout*, *Mental Health* dan *Work-Life Balance* Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Di Industri Kesehatan

No	Peneliti	Judul	Temuan
1	(Pamungkas, 2024)	Pengaruh QWL terhadap Produktivitas	QWL berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kesehatan
2	(Rika Widianita, 2023)	<i>Work-Life Balance</i> dan Produktivitas Medis	WLB berdampak positif terhadap kinerja karyawan RS
3	(Amartya et al., n.d.)	WLB dan Kesehatan Mental	WLB meningkatkan produktivitas, kesehatan mental tidak signifikan
4	(Hidayatullah, 2021)	<i>Burnout</i> dan Produktivitas Tenaga Medis	<i>Burnout</i> menurunkan produktivitas di rumah sakit daerah
5	(Izzaty et al., 2022)	Analisis Hubungan <i>Burnout</i> dengan Produktivitas Kerja Perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di RS Medika BSD	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas perawat; <i>burnout</i> memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas.
6	(Yolanda et al., 2022)	Hubungan Antara Kepemimpinan Melayani dan Tingkat <i>Burnout</i> Tenaga Kesehatan: Peran Mediasi Keamanan Psikologis	Kepemimpinan yang melayani dapat mengurangi <i>burnout</i> melalui peningkatan keamanan psikologis.
7	(Nuraini et al. 2025)	Hubungan <i>Burnout</i> Terhadap Penerapan Keselamatan Pasien di IGD RS PKU Muhammadiyah Gamping	<i>Burnout</i> berhubungan negatif dengan keselamatan pasien; <i>burnout</i> mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan tenaga medis.
8	(Dewi & Nasional, 2024)	Pengaruh Dukungan Kesehatan Mental di Tempat Kerja terhadap Tingkat Kesejahteraan dan Produktivitas dari Karyawan	Implementasi program dukungan kesehatan mental meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 15-25%.
9	(Arizal & Wisana, 2023)	<i>Mental Health Effects on Job Retention in Indonesia</i>	Individu dengan gejala depresi memiliki kemungkinan lebih rendah untuk mempertahankan pekerjaan.

10	(Kotijah & Wahyuni, 2022)	<i>Mental Health and the Quality of Life for Health Workers During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review</i>	Peningkatan gangguan mental seperti stres dan kecemasan pada tenaga kesehatan selama pandemi COVID-19 .
11	(Prayoga et al., 2025)	Analisis Pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Generasi Z: Peran Mediasi Kesehatan Mental	Kesehatan mental memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas pada Generasi Z .
12	Malini & Yulianty (2023)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan juga Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan.
13	Tiwatu et al. (2023)	Apakah <i>Work-Life Balance</i> Penting untuk Sektor Kesehatan?	Jam kerja dan beban kerja sangat menentukan WLB; pengaruhnya signifikan terhadap kepuasan kerja.
14	Putri (2023)	Pengaruh dari <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Medis RS UNIPDU Medika	Dimensi fleksibilitas waktu dan kontrol kerja dari WLB memengaruhi kinerja tenaga medis.
15	Putri & Hadi (2024)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi	WLB berdampak tidak signifikan terhadap produktivitas, namun komitmen organisasi tidak memediasi penuh.

Sumber: Data diolah Peneliti 2025

F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual mengenai hubungan antara teori dengan faktor-faktor yang dianggap penting (Sugiono, 2019; Rizka Putri, 2023). Berdasarkan kajian teori di atas maka diperoleh kerangka berpikir sebagai berikut:

1. Hubungan *Burnout* Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan

Burnout adalah kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang sering dialami oleh karyawan akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya (Maslach & Leiter, 2016; Pratama & Sutanto, 2022) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout*, maka semakin rendah produktivitas karyawan. *Burnout* menghambat fokus, konsentrasi, serta kemampuan penyelesaian tugas secara optimal. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan prestasi, sehingga produktivitas kerja mereka menurun.

2. Hubungan *Mental Health* Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan

Mental health yang baik akan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan dengan kondisi kesehatan mental yang stabil akan cenderung lebih fokus, produktif, juga kreatif dalam menjalankan tugasnya. (Setyaningsih, 2023) Kondisi mental stabil juga memungkinkan mereka untuk mengelola stres dengan lebih efektif dan tetap agar fokus pada pekerjaan yang harus dilakukan. Kesehatan mental yang baik juga memungkinkan karyawan mengambil keputusan yang baik, menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, dan memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kesehatan mental berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan.

3. Hubungan *Work-life Balance* kepada Tingkat Produktivitas Karyawan

Work-life balance berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung akan lebih produktif. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang dapat mengatur antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. *Work-life balance* juga berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Ginting, Dea Vlorenta Br (2022). Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka (Fadhli & Mahendra, 2024)

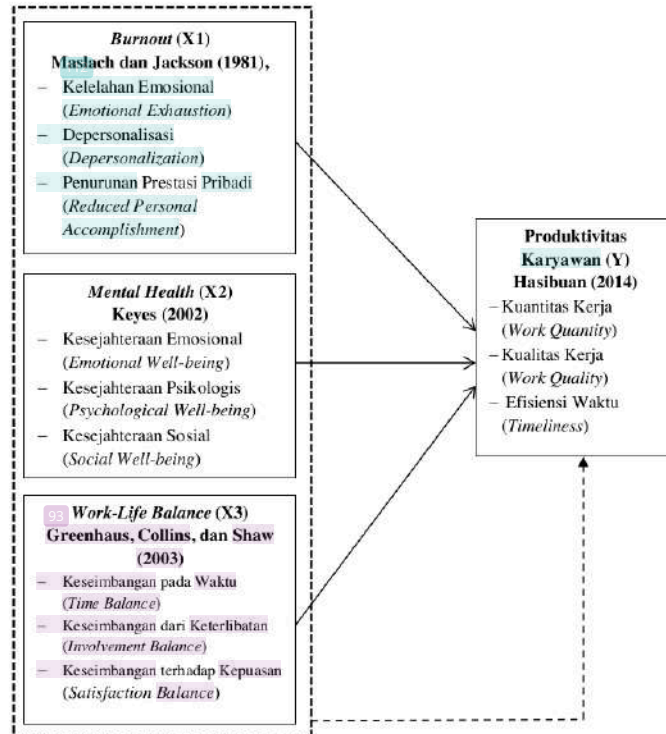
4. Hubungan *Burnout*, *Mental Health* Dan *Work-Life Balance*

Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan

Ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu *burnout*, *mental health*, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. *Burnout* dan *mental health* adalah faktor internal psikologis, sedangkan *work-life balance* adalah hasil interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketiganya saling memengaruhi dan dapat memperkuat atau memperlemah tingkat produktivitas karyawan di rumah sakit

5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :

- Adanya Pengaruh Secara Parsial
- > Adanya Pengaruh Secara Simultan

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah. Hipotesis bersifat praduga sehingga harus dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan data kemudian dilanjutkan dengan pengujian data penelitian (sugiono, 2019)

Berdasarkan teori yang mendasari serta hasil kajian penelitian sebelumnya, hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis 1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial negatif yang signifikan antara *burnout* terhadap produktivitas karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang..

Hipotesis 2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial positif yang signifikan antara *mental health* terhadap produktivitas karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang.

Hipotesis 3 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial positif yang signifikan antara *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang.

Hipotesis 4 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara *burnout*, *mental health*, dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pada penelitian ini sendiri menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut (Wekke, 2020) penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan uraian tentang gejala sosial yang diteliti dengan mendeskripsikan terkait nilai variabel berdasarkan indikator yang pernah diteliti tanpa membuat hubungan dan perbandingan dengan sejumlah variabel lain. Alasan mengapa peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif adalah guna mendeskripsikan fenomena yang sesuai dengan rumusan masalah.

Pendekatan yang digunakan dipenelitian ini adalah pendekatan kuantitatif menurut (Sugiyono, 2020:16) pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menggunakan data berupa angka-angka atau data yang dapat dihitung serta dapat dianalisis secara sistematis dengan menggunakan *statistic*.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan dari variabel independen (*burnout*, *mental health* dan *work-life balance*) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) di industri kesehatan.

B. Definisi Operasional

Untuk memudahkan identifikasi hubungan antara variabel, variabel dapat didefinisikan secara operasional. Untuk tujuan ini, kuesioner penelitian harus disusun guna menentukan jenis, indikator, juga skala variabel yang terlibat dari penelitian. Selain itu, untuk menguji hipotesis dengan benar dan akurat, alat bantu seperti SPSS juga diperlukan. Berikut ini adalah gambar yang sangat rinci dari variabel penelitian ini:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Setiap Variabel	Indikator
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktifitas Karyawan adalah kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas output kerja atau bisa dikatakan sebagai ukuran seberapa	Indikator produktivitas karyawan mengacu pada pendapat Hasibuan (2014), yakni: 1. Jumlah pekerjaan yang

	efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka	diselesaikan 2. Kualitas output kerja 3. Kontribusi terhadap tim 4. Efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas
<i>Burnout</i> (X1)	<i>Burnout</i> didefinisikan sebagai keadaan kelelahan menyeluruh baik secara fisik, emosional, maupun psikologis yang timbul akibat paparan stres kerja yang terus-menerus tanpa penanganan yang memadai.	Indikator <i>burnout</i> mengacu pada pendapat Maslach dan Jackson (1981), yakni: 1. Kelelahan segi fisik 2. Kelelahan segi emosional 3. Kelelahan segi mental 4. Depersonalisasi 5. Penurunan prestasi
<i>Mental Health</i> (X2)	<i>Mental Health</i> adalah Kondisi psikologis yang mencakup kesejahteraan emosional, psikologis dan sosial	Indikator <i>mental health</i> mengacu pada pendapat Keyes (2002), yakni: 1. Tingkat kecemasan 2. Tingkat depresi 3. Kualitas tidur
<i>Work-Life Balance</i> (X3)	<i>Work-Life Balance</i> merupakan kemampuan individu mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaannya dan komitmen pribadi, jadi keduanya dapat terpenuhi secara optimal tanpa saling mengganggu.	Indikator <i>work-life balance</i> mengacu pada pendapat Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003), yakni: 1. Tingkat Kepuasan terhadap waktu kerja 2. Ketersediaan waktu untuk keluarga dan diri sendiri 3. Dukungan dari lingkungan kerja dalam mencapai keseimbangan 4. Tingkat stress terkait pekerjaan

Sumber: Data diolah Peneliti dari berbagai sumber, 2025

C. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Menurut (Sugiyono, 2020:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut dengan variabel penelitian. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam yang sudah banyak tersedia dan teruji validitas dan reabilitasnya. Untuk

mengetahui pengukuran jawaban dari responden pada penelitian ini, menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, yang diukur menggunakan metode skala Likert. Skala Likert sendiri digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2020:146). Penelitian ini menggunakan skala likert dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Kategori Skor Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Instrumen penelitian berupa kuisisioner dalam bentuk formulir googleform. Dan akan disebarkan kepada karyawan RS Pelengkap Medical Center Jombang dengan kisi-kisi kuisisioner sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Kode Indikator	Indikator	Pernyataan
1.	Produktivitas Karyawan (Y)	Y1.1	Kuantitas Kerja (<i>Work Quantity</i>)	187 1. Saya mampu menyelesaikan jumlah pasien sesuai target harian yang ditentukan 2. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan 3. Dalam satu shift, saya mampu menangani kasus-kasus pasien atau kegiatan medis lainnya secara optimal sesuai kapasitas kerja.
		Y1.2	Efisiensi Waktu (<i>Timeliness</i>)	1. Saya menyelesaikan tugas saya sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan. 2. Saya jarang

				mengalami keterlambatan dalam mengerjakan tugas medis atau administrasi. 3. Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan jadwal atau kondisi darurat tanpa mengurangi efisiensi kerja.
		Y1.3	Kualitas Kerja (<i>Work Quality</i>)	1. Saya memberikan pelayanan kesehatan dengan kualitas terbaik kepada pasien. 2. Saya memastikan setiap prosedur medis dilakukan sesuai standar operasional rumah sakit. 3. Saya menerima umpan balik positif dari pasien atau atasan terkait hasil kerja saya
2.	<i>Burnout</i> (X1)	X1.1	Kelelahan Emosional (<i>Emotional Exhaustion</i>)	1. Saya merasa kelelahan secara emosional setelah melayani pasien sepanjang hari 2. Terkadang saya sering merasa lelah bahkan sebelum memulai shift kerja saya. 3. Terkadang saya merasa kewalahan dengan tekanan kerja berlebih.
		X1.2	Depersonalisasi (<i>Depersonalization</i>)	1. Saya merasa kurang peduli terhadap masalah pribadi pasien. 2. Saya terkadang melihat pasien hanya sebagai tugas, bukan sebagai individu 3. Terkadang saya merasa sulit merespons pasien dengan empati apabila dalam

				kondisi terlalu lelah
		X1.3	Penurunan Prestasi Pribadi (<i>Reduced Personal Accomplishment</i>)	1. Saya merasa tidak puas dengan pencapaian saya di tempat kerja 2. Terkadang saya merasa kontribusi saya kurang memberikan dampak besar pada pasien 3. Terkadang saya merasa tidak puas dengan pencapaian saya sebagai tenaga kesehatan
3.	Mental Health (X2)	X2.1	Kesejahteraan Emosional (<i>Emotional Well-being</i>)	1. Saya dapat mengelola emosi saya meskipun berada dalam tekanan kerja tinggi 2. Saya mampu tetap tenang dalam menghadapi situasi medis yang menegangkan 3. Saya jarang merasa cemas atau tertekan tanpa alasan jelas.
		X2.2	Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-being</i>)	1. Saya merasa percaya diri dalam mengambil keputusan medis. 2. Saya mampu mengembangkan diri melalui pengalaman kerja di rumah sakit. 3. Saya mampu menghadapi tantangan mental dalam pekerjaan tanpa merasa kewalahan..

		X2.3	Kesejahteraan Sosial (<i>Social Well-being</i>)	1. Saya merasa memiliki hubungan sosial yang baik di tempat kerja 2. Saya merasa dihargai dan didukung oleh tim saya di rumah sakit. 3. Saya selalu merasa nyaman berkomunikasi dengan pasien dan keluarganya.
4.	Work-Life Balance (X3)	X3.1	Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)	1. Saya memiliki cukup waktu untuk beristirahat setelah bekerja di rumah sakit 2. Jadwal kerja saya tidak mengganggu waktu bersama keluarga. 3. Saya memiliki waktu luang yang cukup untuk kegiatan di luar pekerjaan.
		X3.2	Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	1. Saya tetap memiliki energi untuk berpartisipasi dalam kegiatan keluarga atau komunitas. 2. Saya mampu menjalankan tanggung jawab sebagai tenaga kesehatan tanpa mengabaikan peran pribadi saya. 3. Saya merasa seimbang antara keterlibatan saya di tempat kerja dan di kehidupan pribadi.
		X3.3	Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)	1. Saya merasa puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. 2. Saya merasa hubungan saya dengan orang-orang terdekat tetap harmonis meskipun bekerja di rumah sakit.

				3. Saya jarang merasa stres karena konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

2. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji validitas

Menurut (Sugiyono, 2020: 361) Validitas merupakan tingkat ketepatan dan keakuratan suatu data yang diperoleh dalam penelitian, yang mencerminkan sejauh mana data tersebut sesuai atau mencerminkan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti. Dengan kata lain, data dikatakan valid apabila tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang dikumpulkan dan dilaporkan oleh peneliti dengan realitas yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Sementara itu, menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006) dalam (Sanaky, 2021), validitas merujuk pada sejauh mana suatu variabel atau indikator mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks pengujian kelayakan suatu item instrumen, validitas biasanya ditentukan melalui uji signifikansi koefisien korelasi antara skor item dan skor total, dengan tingkat signifikansi 0,05. Artinya, suatu item dikatakan valid apabila memiliki hubungan korelasi yang signifikan terhadap skor total.

Pengujian validitas ini dapat dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Prosesnya dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total (yaitu jumlah dari seluruh skor item). Item pertanyaan yang menunjukkan korelasi signifikan dengan skor total dianggap memiliki kemampuan yang baik dalam mengungkapkan konstruk yang ingin diukur, dan oleh karena itu dinyatakan valid. Secara teknis, apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel pada uji dua sisi dengan taraf signifikansi 5% (0,05), maka item instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomer Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Karyawan	1	0.847	0.2787	Valid
	2	0.871	0.2787	Valid
	3	0.848	0.2787	Valid
	4	0.861	0.2787	Valid
	5	0.659	0.2787	Valid
	6	0.801	0.2787	Valid
	7	0.720	0.2787	Valid
	8	0.842	0.2787	Valid
	9	0.742	0.2787	Valid
Burnout	1	0.635	0.2787	Valid
	2	0.742	0.2787	Valid
	3	0.537	0.2787	Valid
	4	0.757	0.2787	Valid
	5	0.797	0.2787	Valid
	6	0.756	0.2787	Valid
	7	0.733	0.2787	Valid
	8	0.800	0.2787	Valid
	9	0.747	0.2787	Valid
Mental Health	1	0.708	0.2787	Valid
	2	0.861	0.2787	Valid
	3	0.663	0.2787	Valid
	4	0.850	0.2787	Valid
	5	0.878	0.2787	Valid
	6	0.852	0.2787	Valid
	7	0.854	0.2787	Valid
	8	0.647	0.2787	Valid
	9	0.635	0.2787	Valid
Work-Life Balance	1	0.818	0.2787	Valid
	2	0.851	0.2787	Valid
	3	0.813	0.2787	Valid
	4	0.856	0.2787	Valid
	5	0.827	0.2787	Valid
	6	0.857	0.2787	Valid
	7	0.851	0.2787	Valid
	8	0.839	0.2787	Valid
	9	0.906	0.2787	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan prosedur pengujian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen, seperti kuesioner, mampu menghasilkan data yang konsisten dan stabil saat digunakan untuk

mengukur objek penelitian yang sama pada waktu yang berbeda. Menurut (Subhaktiyasa, n.d.), pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dikategorikan sebagai alat ukur yang handal. Pengujian reliabilitas dilakukan setelah instrumen dinyatakan valid.

Lebih lanjut, (Setyawan, 2022) menjelaskan bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila penggunaannya secara berulang kali terhadap objek yang sama menghasilkan data yang konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut bebas dari kesalahan pengukuran (*measurement error*), sehingga dapat dipercaya untuk menghasilkan hasil yang serupa dalam kondisi yang relatif sama.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai ini digunakan sebagai dasar dalam menentukan apakah instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada batas minimal *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$), maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel, sedangkan jika nilainya kurang dari 0,60 ($< 0,60$), maka instrumen dianggap tidak reliabel atau kurang konsisten.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu *burnout*, *mental health*, *work-life balance*, dan produktivitas karyawan, akan disajikan dalam bentuk tabel pada bagian berikutnya.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N Item	Nilai r alpha hitung	Keterangan
Produktivitas Karyawan	9	0,928	Reliabel
Burnout	9	0,885	Reliabel
Mental health	9	0,913	Reliabel
Work-Life Balance	9	0,949	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu keseluruhan elemen atau objek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian, baik itu berupa manusia, hewan, benda, tumbuhan, fenomena, nilai tes, ataupun peristiwa, yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan sebagai sumber data untuk dianalisis dalam konteks penelitian yang sedang dilakukan. (Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, 2020:361)

Dan kemudian dapat disimpulkan bahwa, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan medis dan non-medis yang bekerja di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang, yang diperkirakan berjumlah lebih dari 200 orang. Populasi ini terdiri dari berbagai unit kerja seperti tenaga medis (dokter, perawat, apoteker, tenaga laboratorium, dan lainnya) serta tenaga non-medis (staf administrasi, keuangan, teknisi, dan bagian umum).

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan Stratified Sampling. Stratified Sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan cara di mana populasi dibagi menjadi beberapa strata berdasarkan peran pekerjaan (perawat, farmasi dan tenaga kerja lainnya). Sampel diambil secara acak dari setiap strata, dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap kelompok pekerjaan terwakilkan.

Sedangkan cara penentuan jumlah sampel ini menggunakan rumus Roscoe yang menyatakan bahwa Ukuran sampel yang layak dalam penelitian kuantitatif adalah antara 30 sampai 500 responden. Dan untuk penelitian multivariat seperti analisis regresi, ukuran sampel minimal adalah 10 kali jumlah variabel bebas (Roscoe). Menurut buku *Research Methods For Business* di dalam (Sugiyono, 2020:143), rumus Roscoe

memiliki persyaratan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk penelitian, ukuran sampel yang disarankan berada dalam rentang antara 30 hingga 500 individu.
- b. Jika sampel dibagi menurut kategori (contohnya: jenis kelamin, jenis pekerjaan), maka setiap kategori sampel sebaiknya mempunyai minimal 30 anggota.
- c. Dalam penelitian yang terlibat dalam analisis multivariat seperti korelasi atau regresi berganda, kuantitas anggota sampel sebaiknya minimal 10 kali lipat dari jumlah variabel yang diteliti. Sebagai contoh, jika terdapat 5 variabel (baik independen maupun dependen), maka jumlah anggota sampel tidak boleh kurang dari 50.
- d. Pada penelitian eksperimen sederhana yang membagi kelompok menjadi kelompok eksperimen dan kontrol, sebaiknya kuantitas anggota sampel dalam masing-masing kelompok berkisar antara 10 hingga 20 orang.

Berdasarkan ukuran sampel yang disebutkan, maka pada penelitian ini yang menggunakan Variabel Bebas (*Independent Variable*) yaitu *Burnout* (X1), *Mental Health* (X2), dan *Work-Life Balance* (X3), serta Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yaitu Produktivitas Karyawan (Y), memenuhi kriteria dengan jumlah variabel yang diteliti sebanyak 4. Oleh karena itu, jumlah sampel yang dapat dihitung menggunakan kriteria dari poin C, yaitu 10 kali jumlah variabel.

Dalam hal ini, maka anggota sampel yang diterapkan yaitu dengan cara rumus sebagai berikut ini :

$$R = n \times <10$$

Keterangan :

n : Variabel

<10 : Dikalikan paling kecil 10

Dengan keterangan tersebut maka perhitungannya.

$$R : 4 \times 10 = 40$$

Setelah melakukan perhitungan sampel, diperoleh jumlah responden sebanyak 40 orang, namun pada penelitian ini peneliti menggunakan sebanyak 50 responden dikarenakan jumlah ini dinilai cukup untuk memberikan hasil yang representatif dan valid dalam melakukan analisis regresi linier berganda.

E. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang yang beralamatkan Jl. Ir. H. Juanda No. 3, Kepanjen, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Hal ini dikarenakan Kabupaten Jombang merupakan daerah dengan fasilitas kesehatan yang dapat dikatakan sangat berkembang. Hal ini menjadikannya lokasi strategis untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kesehatan, tidak hanya itu Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang juga memiliki tenaga kesehatan dengan berbagai latar belakang usia dan pengalaman kerja, sehingga data yang diperoleh lebih beragam dan representatif.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan sampai masa penyelesaian skripsi yaitu mulai bulan Maret hingga bulan Juli 2025, meliputi pengumpulan data dan pengolahan data yang dikerjakan dalam bentuk skripsi

Tabel 3. 6 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni			
		Minggu Ke-															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Penelitian																
2	Perencanaan																
3	Pelaksanaan Penelitian (Penyebaran Kuisioner)																
4	Pengolahan Data																
5	Penyusunan Laporan Dan Ujian Skripsi																

F. Teknik Analisis Data

1. Sumber data

a. Data primer

Merupakan sumber informasi yang diberikan kepada pengumpul daya langsung dari sumber aslinya (Sugiono,2020). Dalam penelitian ini data primer didapat dari hasil kuisioner, observasi dan wawancara dengan karyawan Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang.

b. Data sekunder

Merupakan sumber informasi yang diperoleh secara tidak langsung melainkan dari media perantara (Sugiono, 2020). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku, situs, dan hasil penelitian terdahulu

2. Pengumpulan data

Langkah-langkah pengumpulan data yang terapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Menurut (Auliya44 et al., 2020), kuesioner (angket) adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan dengan validitas dan reliabilitas tinggi. Metode ini terdiri dari beberapa pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden dan berkorelasi dengan topik

penelitian tertentu sesuai dengan keilmuan peneliti kelompok atau individu.

Dalam penelitian ini, kuesioner disusun melalui Google Forms dan akan dibagikan kepada karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang. Kuesioner ini bersifat tertutup, sehingga responden dapat memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti, memudahkan mereka untuk menjawab lebih cepat dan memudahkan perhitungan oleh peneliti.

b. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2020), Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang memiliki karakteristik khas dibandingkan dengan metode lainnya. Teknik ini tidak hanya terbatas pada pengamatan terhadap manusia, tetapi juga dapat diterapkan pada objek-objek alam dan lingkungan lainnya yang relevan dengan fokus penelitian. Melalui observasi, peneliti memperoleh pemahaman mendalam mengenai perilaku subjek serta makna di balik perilaku tersebut. Dalam penelitian ini, teknik observasi digunakan untuk mengidentifikasi dan mengungkap fenomena yang terjadi di lapangan, guna memperoleh gambaran nyata terhadap permasalahan yang diteliti.

c. Studi Kepustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan kajian teori dan referensi lain yang berhubungan dengan budaya, norma dan nilai yang berkembang dalam situasi sosial yang diteliti (Sugiono, 2020). Pada penelitian ini studi pustaka dilakukan dengan tinjauan pustaka pada buku-buku referensi serta jurnal ilmiah yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3. Pengolahan data dan Analisis data

Kegiatan analisis data menurut (Sugiyono, 2020:206), adalah mengelompokkan data berdasarkan dan responden, mentabulasi dan berdasarkan variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji

hipotesis yang telah di sajikan. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik analisis data sebagai berikut :

a. Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2020:206), Statistik deskriptif merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data dengan tujuan memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang diperoleh dari responden tanpa melakukan penarikan kesimpulan secara umum (generalisasi). Statistik ini berfungsi untuk menampilkan data sebagaimana adanya, sesuai dengan hasil yang diperoleh dari instrumen penelitian.

1) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian, serta memastikan bahwa model tersebut memenuhi kriteria statistik yang dapat dipercaya. Validitas dan reliabilitas hasil analisis regresi sangat bergantung pada terpenuhinya asumsi-asumsi dasar regresi klasik. Apabila asumsi-asumsi tersebut dilanggar, maka hasil estimasi koefisien regresi bisa menjadi bias atau tidak efisien.

2) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2021), Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Hal ini penting karena pengujian statistik parametrik seperti uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residual berdistribusi normal, khususnya ketika ukuran sampel relatif kecil. Jika asumsi normalitas ini tidak terpenuhi, maka hasil pengujian statistik tersebut dapat menjadi tidak valid dan menimbulkan kesalahan dalam interpretasi.

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka data residual terdistribusi normal.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) $\leq 0,05$, maka data residual tidak terdistribusi normal.

3) Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2021: 157), Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Data yang baik adalah data yang variabelnya tidak terjadi multikolonieritas. Dalam penelitian ini, pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ berarti tidak dapat multikolonieritas
- b) Jika nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat multikolonieritas

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021: 178), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan. Ketidaksamaan varian ini melanggar asumsi klasik regresi, yang dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas di suatu model dapat dilihat dari pola Scatterplot antara SPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual:

- a) Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka nilai p-value $> 0,05$, model regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka nilai p -value $< 0,05$, model mengalami heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik tidak terpenuhi.

Untuk melihat apakah model regresi mengandung heteroskedastisitas dilakukan Uji Glesjer di mana apabila nilai probability Abs*R squared $> 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Sebaliknya, apabila nilai prob. Abs*R squared $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

4) Uji Linearitas

Menurut (Sugiyono, 2020) Uji linearitas merupakan salah satu tahap dalam analisis statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Pengujian ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel dalam model regresi atau korelasi memenuhi asumsi linearitas, karena model regresi linear hanya dapat diterapkan jika hubungan tersebut benar-benar bersifat linier.

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi signifikansi pola hubungan antara dua variabel, sehingga dapat ditentukan apakah model linier merupakan pendekatan yang tepat untuk menggambarkan hubungan tersebut. Oleh karena itu, uji linearitas menjadi salah satu syarat utama sebelum dilakukan analisis regresi linear maupun korelasi. Menurut (Ghozali, 2021) uji linearitas juga berperan penting dalam menilai apakah spesifikasi model regresi yang digunakan telah tepat. Model yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan dependen, karena ketidaksesuaian bentuk hubungan dapat menyebabkan bias dalam interpretasi hasil analisis. Jika uji linearitas signifikan ($p < 0,05$), maka hubungan dianggap linear.

- a) Jika tidak signifikan ($p > 0.05$), maka hubungan mungkin tidak linear atau tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel.
- b) Jika tidak signifikan ($p > 0.05$), maka hubungan mungkin tidak linear atau tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2021), Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan serta seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menguji kontribusi masing-masing variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, serta mengukur kekuatan dan signifikansi hubungan yang terjadi.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dalam penelitian ini, proses perhitungan analisis regresi linear berganda akan dibantu dengan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions), yang berfungsi sebagai alat bantu dalam mengolah data dan menerapkan teknik-teknik statistik secara sistematis dan akurat. Seluruh data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk tabel hasil uji regresi. Menurut (Sugiyono, 2020: 213) metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Teknik ini berguna untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat berdasarkan fluktuasi yang terjadi pada variabel-variabel bebas. Dengan kata lain, analisis ini dapat digunakan untuk memperkirakan pengaruh kolektif maupun parsial dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2020:258), perumusan regresi linier berganda sebagai berikut :

Keterangan :

Y = Variabel terikat atau variabel yang akan diprediksi

a = Bilangan Konstanta

b1 = Koefisien *Burnout*

b2 = Koefisien *Mental Health*

b3 = Koefisien *Work-Life Balance*

X1 = *Burnout*

X2 = *Mental Health*

X3 = *Work-Life Balance*

e = Kesalahan Prediksi (*standart error*)

d. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018: 97) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi yang digunakan mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model tersebut. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Namun, perlu diperhatikan bahwa koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu sensitif terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Semakin banyak variabel bebas ditambahkan, nilai R^2 cenderung meningkat, meskipun variabel-variabel tersebut belum tentu relevan secara statistik. Oleh karena itu, dalam praktik analisis regresi, umumnya digunakan Adjusted R^2 (koefisien determinasi yang disesuaikan) sebagai ukuran yang lebih akurat, karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel.

e. Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut (Ghozali, 2018) Uji parsial atau biasa disebut uji t merupakan metode statistik yang dipergunakan guna menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas secara signifikan memengaruhi variabel terikat, dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam model tetap konstan.

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi atau p-value atau dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika Apabila nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (p-value) $> 0,05$ atau nilai t hitung $< t$ tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Artinya, variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Menurut (Ghozali, 2018) Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel independen digunakan dalam model memiliki pengaruh yang signifikan kepada variabel dependen. Pengujian ini berguna untuk menilai kelayakan dari model regresi secara keseluruhan. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau F hitung $\leq F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang mengindikasikan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang merupakan salah satu fasilitas kesehatan swasta yang berdiri dengan visi besar untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, terjangkau, dan merata bagi seluruh lapisan masyarakat di Kabupaten Jombang dan sekitarnya. Pada awal pendiriannya, RS PMC bukanlah sebuah rumah sakit dalam pengertian penuh seperti sekarang. Fasilitas ini pertama kali hadir sebagai sebuah klinik spesialis yang didirikan di Jalan Ir. H. Juanda No. 3, Jombang. Klinik ini melayani berbagai keluhan kesehatan masyarakat umum dan berfokus pada pelayanan medis dasar serta konsultasi dokter spesialis. Dalam beberapa tahun awal operasinya, klinik ini menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan, baik dari segi jumlah pasien, jenis layanan, maupun tenaga medis yang bergabung.

Seiring meningkatnya kepercayaan masyarakat dan kebutuhan pelayanan yang semakin kompleks, klinik tersebut kemudian berkembang menjadi rumah sakit bersalin. Pada tahap ini, fasilitas dan tenaga kesehatan mulai diperluas untuk melayani ibu hamil, persalinan, dan pasca persalinan secara lebih profesional dan terintegrasi. Perkembangan ini menjadi titik awal transformasi penting dalam perjalanan Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang. Tidak hanya sebatas memenuhi kebutuhan pelayanan kebidanan dan kandungan, manajemen rumah sakit mulai menyusun rencana jangka panjang untuk menjadikan lembaga ini sebagai rumah sakit umum yang mampu memberikan layanan multidisiplin.

Puncak transformasi terjadi pada tahun 2009, ketika klinik ini secara resmi mengubah statusnya menjadi Rumah Sakit Umum Pelengkap Medical Center. Setelah memperoleh berbagai perizinan dan memenuhi

persyaratan operasional, rumah sakit ini resmi beroperasi sebagai rumah sakit umum pada bulan Februari 2011. Sejak saat itu, Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang membuka pelayanan rawat jalan, rawat inap, instalasi gawat darurat (IGD), farmasi, laboratorium, serta poliklinik spesialis dengan dokter-dokter dari berbagai bidang keilmuan.

Hingga kini, Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang terus berupaya meningkatkan layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan sistem pelayanan 24 jam, tenaga medis dan paramedis profesional, serta pendekatan yang humanis terhadap pasien, Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang telah menjadi pilihan utama masyarakat di Jombang, baik untuk layanan kesehatan dasar maupun rujukan spesialis.

2. Visi Dan Misi

a. Visi

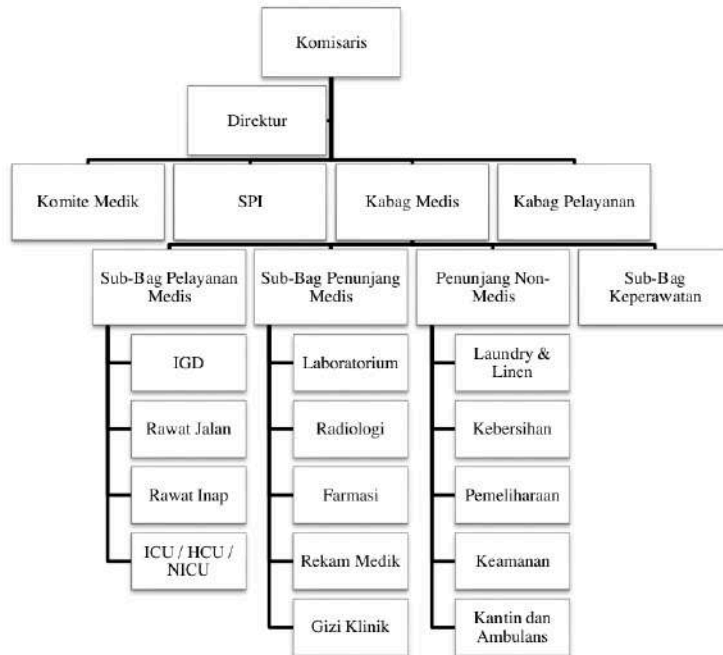
“Menjadikan Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang sebagai rumah sakit yang terdepan dan terpercaya dalam pelayanan medis.”

b. Misi

1. Memberikan pelayanan medis yang berfokus pada pasien secara menyeluruh (holistik) dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat.
2. Menyelenggarakan pelayanan medis yang profesional, bermutu tinggi, dan mampu bersaing di tingkat global.
3. Membangun kerja sama strategis untuk pengembangan rumah sakit dan memenuhi harapan pemangku kepentingan (stakeholder).

3. Struktur Organisasi

Bagan susunan organisasi Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang



Gambar 4.1 Bagan Susunan Organisasi

B. Deskripsi Data Variabel

Deskripsi responden sebanyak 50 orang terhadap item pertanyaan Pengaruh *Burnout*, *Mental Health* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Di Industri Kesehatan. Berdasarkan data kuesioner dapat dilihat deskripsi tanggapan responden sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Variabel Produktivitas Karyawan

Pada variabel Produktivitas Karyawan (Y) terdapat 3 indikator dengan masing-masing 3 item pertanyaan. Hasil kuesioner dari variable Produktivitas Karyawan dapat disajikan pada hasil tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4. 1 Data Tanggapan Variabel Produktivitas Karyawan

	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	0	0,0	0	0	4	8	30	60	15	30	50	100
Y2	0	0,0	0	0	4	8	25	50	20	40	50	100
Y3	0	0,0	0	0	4	8	34	68	11	22	50	100
Y4	0	0,0	0	0	2	4	31	62	16	32	50	100
Y5	0	0,0	1	2	9	18	23	46	17	34	50	100
Y6	0	0,0	1	2	3	6	28	56	17	34	50	100
Y7	0	0,0	1	2	1	2	28	56	20	40	50	100
Y8	0	0,0	0	0	0	0	27	54	22	44	50	100
Y9	0	0,0	1	2	1	2	33	66	15	30	50	100

Sumber: Data yang diolah, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa :

- Indikator variabel Produktivitas Karyawan pada item 1 dengan pernyataan "Saya mampu menyelesaikan jumlah pasien sesuai target harian yang ditentukan?" menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (30%), menjawab setuju sebanyak 30 orang (60%), menjawab netral sebanyak 4 orang (8%) tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 0 orang .
- Indikator variabel Produktivitas Karyawan pada item 2 dengan pernyataan "Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan". Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (40%), menjawab setuju

1
sebanyak 25 orang (50%), dan netral sebanyak 4 orang (8%) tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 0 orang .

- c. Indikator variabel Produktivitas Karyawan pada item 3 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (32%), menjawab setuju sebanyak 25 orang (50%), dan netral sebanyak 4 orang (8%) tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 0 orang .
- d. Indikator variabel Produktivitas Karyawan pada item 4 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (40%), menjawab setuju sebanyak 31 orang (62%), dan netral sebanyak 2 orang (4%) tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 0 orang .
- e. Indikator variabel Produktivitas Karyawan pada item 5 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (34%), menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%), dan netral sebanyak 9 orang (18%) tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 0 orang .
- f. Indikator variabel Produktivitas Karyawan pada item 6 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (34%), menjawab setuju sebanyak 28 orang (56%), dan netral sebanyak 1 orang (2%) tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 0 orang .
- g. Indikator variabel Produktivitas Karyawan pada item 7 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (40%), menjawab setuju sebanyak 28 orang (56%), dan netral sebanyak 1 orang (2%) tidak

setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 0 orang .

- h. Indikator variabel Produktivitas Karyawan pada item 8 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan” . Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (44%), menjawab setuju sebanyak 27 orang (54%), dan netral sebanyak 0 orang, tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 0 orang .
- i. Indikator variabel Produktivitas Karyawan pada item 9 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan” . Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (30%), menjawab setuju sebanyak 33 orang (66%), dan netral sebanyak 1 orang (2%) tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 0 orang .

2. Deskripsi Data Variabel *Burnout*

Pada variabel *Burnout* (X1) terdapat 3 indikator dengan masing-masing 2 item pertanyaan. Hasil kuesioner dari variable Harga dapat disajikan pada hasil tabel 4.2 berikut ini

Tabel 4.2 Data Tanggapan *Burnout*

	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	3	6	5	10	33	66	4	8	5	10	50	100
X1.2	7	14	6	12	32	64	4	8	1	2	50	100
X1.3	2	4	8	16	34	68	3	6	3	6	50	100
X1.4	3	6	8	16	30	60	6	12	3	6	50	100
X1.5	7	14	14	28	27	54	1	2	1	2	50	100
X1.6	8	16	8	16	29	58	3	6	2	4	50	100
X1.7	4	8	8	16	29	58	6	12	3	6	50	100
X1.8	3	6	11	22	30	60	3	6	3	6	50	100
X1.9	3	6	11	22	31	62	4	8	1	2	50	100

Sumber: Data yang diolah, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa :

- a. Indikator variabel *Burnout* pada item 1 dengan pernyataan “Saya merasa kelelahan secara emosional setelah melayani pasien sepanjang

hari.” menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (10%), menjawab setuju sebanyak 4 orang (8%), menjawab netral sebanyak 33 orang (66%) tidak setuju 5 (10%) orang dan sangat tidak setuju 3 orang (6%) .

- b. Indikator variabel *Burnout* pada item 2 dengan pernyataan “Terkadang saya sering merasa lelah bahkan sebelum memulai shift kerja saya”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2%), menjawab setuju sebanyak 4 orang (8%), dan netral sebanyak 32 orang (64%) tidak setuju 6 (12%) orang dan sangat tidak setuju 7 orang (14%).
- c. Indikator variabel *Burnout* pada item 3 dengan pernyataan “Terkadang saya merasa kewalahan dengan tekanan kerja berlebih.”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (6%), menjawab setuju sebanyak 3 orang (6%), dan netral sebanyak 34 orang (68%) tidak setuju 8 orang (16%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4%) .
- d. Indikator variabel *Burnout* pada item 4 dengan pernyataan “Saya merasa kurang peduli terhadap masalah pribadi pasien.”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (6%), menjawab setuju sebanyak 6 orang (12%), dan netral sebanyak 30 orang (60%) tidak setuju 8 orang (16%) dan sangat tidak setuju 3 orang (6%) .
- e. Indikator variabel *Burnout* pada item 5 dengan pernyataan “Saya terkadang melihat pasien hanya sebagai tugas, bukan sebagai individu”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2%), menjawab setuju sebanyak 1 orang (2%), dan netral sebanyak 27 orang (54%) tidak setuju 14 orang (28%) dan sangat tidak setuju 7 orang (14%) .
- f. Indikator variabel *Burnout* pada item 6 dengan pernyataan “Terkadang aya merasa sulit merespons pasien dengan empati apabila dalam kondisi terlalu lelah.”Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50

responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (4%), menjawab setuju sebanyak 3 orang (6%), dan netral sebanyak 29 orang (58%) tidak setuju 8 orang (16%) dan sangat tidak setuju 8 orang (16%) .

- g. Indikator variabel *Burnout* pada item 7 dengan pernyataan “Saya merasa tidak puas dengan pencapaian saya di tempat kerja.”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (6%), menjawab setuju sebanyak 3 orang (6%), dan netral sebanyak 16 orang (29%) tidak setuju 8 orang (16%) dan sangat tidak setuju 4 orang (8%) .
- h. Indikator variabel *Burnout* pada item 8 dengan pernyataan “Terkadang saya merasa kontribusi saya kurang memberikan dampak besar pada pasien”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (6%), menjawab setuju sebanyak 3 orang (6%), dan netral sebanyak 30 orang (60%), tidak setuju 11 orang (22%) dan sangat tidak setuju 3 orang (6%) .
- i. Indikator variabel *Burnout* pada item 9 dengan pernyataan “Terkadang saya merasa tidak puas dengan pencapaian saya sebagai tenaga kesehatan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2%), menjawab setuju sebanyak 4 orang (8%), dan netral sebanyak 31 orang (62%) tidak setuju 11 orang (22%) dan sangat tidak setuju 3 orang (6%) .

3. Deskripsi Data Variabel *Mental Health*

Pada variable *Mental Health* (X2) terdapat 3 indikator dengan masing-masing 2 item pertanyaan. Hasil kuesioner dari variable *Mental Health* dapat disajikan pada hasil tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4. 3 Data Tanggapan *Mental Health*

	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0	3	6	4	8	29	58	14	28	50	100
X2.2	1	2	1	2	2	4	33	66	13	26	50	100

X2.3	2	4	3	6	9	18	26	52	10	20	50	100
X2.4	1	2	0	0	11	22	26	52	12	24	50	100
X2.5	1	2	0	0	7	14	27	54	15	30	50	100
X2.6	1	2	1	2	6	12	30	60	12	24	50	100
X2.7	1	2	0	0	4	8	25	50	20	40	50	100
X2.8	1	2	0	0	2	4	28	56	19	38	50	100
X2.9	1	2	0	0	4	8	32	64	13	26	50	100

Sumber: Data yang diolah,2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa :

- Indikator variabel *Mental Health* pada item 1 dengan pernyataan "Saya dapat mengelola emosi saya meskipun berada dalam tekanan kerja tinggi." menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (28%), menjawab setuju sebanyak 29 orang (58%), menjawab netral sebanyak 4 orang (8%) tidak setuju 3 orang (6%), dan sangat tidak setuju 0 orang.
- Indikator variabel *Mental Health* pada item 2 dengan pernyataan "Saya mampu tetap tenang dalam menghadapi situasi medis yang menegangkan.". Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (26%), menjawab setuju sebanyak 33 orang (66%), dan netral sebanyak 2 orang (4%) tidak setuju 1 orang (2%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2%).
- Indikator variabel *Mental Health* pada item 3 dengan pernyataan "Saya jarang merasa cemas atau tertekan tanpa alasan jelas.". Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (20%), menjawab setuju sebanyak 27orang (54%), dan netral sebanyak 9 orang (18%) tidak setuju 3 orang (6%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4%) .
- Indikator variabel *Mental Health* pada item 4 dengan pernyataan "Saya merasa percaya diri dalam mengambil keputusan medis.". Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (24%), menjawab setuju sebanyak 26 orang (52%), dan netral sebanyak 11 (22%) orang tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .

- e. Indikator variabel *Mental Health* pada item 5 dengan pernyataan “Saya mampu mengembangkan diri melalui pengalaman kerja di rumah sakit.”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (30%), menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%), dan netral sebanyak 7 orang (14%) tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .
- f. Indikator variabel *Mental Health* pada item 6 dengan pernyataan “Saya mampu menghadapi tantangan mental dalam pekerjaan tanpa merasa kewalahan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (24%), menjawab setuju sebanyak 30 orang (60%), dan netral sebanyak 6 orang (12%) tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .
- g. Indikator variabel *Mental Health* pada item 7 dengan pernyataan “Saya merasa memiliki hubungan sosial yang baik di tempat kerja.”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (40%), menjawab setuju sebanyak 28 orang (56%), dan netral sebanyak 1 orang (2%) tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .
- h. Indikator variabel *Mental Health* pada item 8 dengan pernyataan “Saya merasa dihargai dan didukung oleh tim saya di rumah sakit.”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (38%), menjawab setuju sebanyak 28 orang (56%), dan netral sebanyak 2 orang (4%), tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .
- i. Indikator variabel *Mental Health* pada item 9 dengan pernyataan “Saya selalu merasa nyaman berkomunikasi dengan pasien dan keluarganya”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (26%), menjawab setuju sebanyak 32 orang (64%), dan netral sebanyak 4 orang (8%) tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .

4. Deskripsi Data Variabel *Work-Life Balance*

Pada variabel *Work-Life Balance* (X3) terdapat 3 indikator dengan masing-masing 2 item pertanyaan. Hasil kuesioner dari variabel *Work-Life Balance* dapat disajikan pada hasil tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Data Tanggapan *Work-Life Balance*

	STS		TS		N		S		SS		Total	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	1	2	3	6	12	24	21	42	13	26	50	100
X3.2	0	0	1	2	9	18	24	48	16	32	50	100
X3.3	1	2	3	6	8	16	26	52	12	24	50	100
X3.4	1	2	2	4	4	8	29	58	14	28	50	100
X3.5	1	2	0	0	5	10	30	60	14	28	50	100
X3.6	1	2	0	0	8	16	22	44	19	38	50	100
X3.7	2	4	2	4	6	12	29	58	11	22	50	100
X3.8	1	2	1	2	2	4	27	54	19	38	50	100
X3.9	2	4	1	2	11	22	22	44	14	28	50	100

Sumber: Data yang diolah, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa :

- Indikator variabel *Work-Life Balance* pada item 1 dengan pernyataan "Saya mampu menyelesaikan jumlah pasien sesuai target harian yang ditentukan?" menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (26%), menjawab setuju sebanyak 21 orang (42%), menjawab netral sebanyak 12 orang (24%) tidak setuju 3 orang (6%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .
- Indikator variabel *Work-Life Balance* pada item 2 dengan pernyataan "Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan". Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (32%), menjawab setuju sebanyak 24 orang (48%), dan netral sebanyak 9 orang (18%) tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 0 orang .
- Indikator variabel *Work-Life Balance* pada item 3 dengan pernyataan "Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan". Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat

setuju sebanyak 12 orang (24%), menjawab setuju sebanyak 26 orang (52%), dan netral sebanyak 8 orang (16%) tidak setuju 3 orang (6%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .

- d. Indikator variabel *Work-Life Balance* pada item 4 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (28%), menjawab setuju sebanyak 29 orang (58%), dan netral sebanyak 4 orang (8%) tidak setuju 2 orang (4%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .
- e. Indikator variabel *Work-Life Balance* pada item 5 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (28%), menjawab setuju sebanyak 30 orang (60%), dan netral sebanyak 5 orang (10%) tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .
- f. Indikator variabel *Work-Life Balance* pada item 6 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (38%), menjawab setuju sebanyak 22 orang (44%), dan netral sebanyak 8 orang (16%) tidak setuju 0 orang dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .
- g. Indikator variabel *Work-Life Balance* pada item 7 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (40%), menjawab setuju sebanyak 29 orang (58%), dan netral sebanyak 6 orang (12%) tidak setuju 2 orang (4%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4%) .
- h. Indikator variabel *Work-Life Balance* pada item 8 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (38%), menjawab setuju sebanyak 27 orang

(54%), dan netral sebanyak 2 orang (4%), tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2%) .

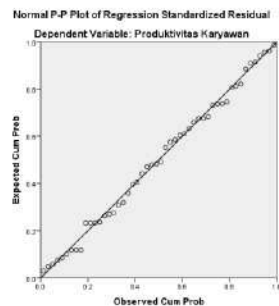
- i. Indikator variabel *Work-Life Balance* pada item 9 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai beban kerja yang diberikan”. Menunjukkan bahwa tanggapan dari 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (28%), menjawab setuju sebanyak 22 orang (44%), dan netral sebanyak 11 orang (22%) tidak setuju 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4%) .

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik normal probability plot, hasil uji SPSS pada penelitian ini memperoleh gambar sebagai berikut :



Sumber: Data diolah SPSS,2025

Gambar 4.2 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 23 dapat disimpulkan bahwa hasil tabel uji tersebut menunjukkan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Dan berdasarkan data diatas maka dapat dikatakan jika data-data variabel adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk membuktikan bahwa model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel terikat. Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4. 5 Hasil Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Burnout	.999	1.001
Mental Health	.761	1.315
Work Life Balance	.760	1.316

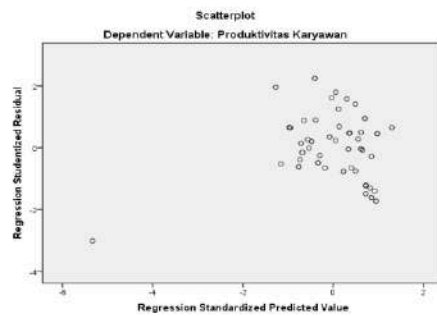
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Tabel 4.5 : data yang diolah, 2025

Pada tabel 4.5 menunjukkan nilai VIF kurang dari 10, sehingga menunjukkan tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dan asumsi multikolonieritas dapat terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain. Berikut grafik *scatterplot* dengan SPSS diperoleh gambar sebagai berikut :



29
Sumber: Data yang diolah,2025

Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 menunjukan titik-titik menyebar diatas dan tidak ada pola yang jelas serta berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedatisitas.

196
d. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi yaitu alat untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil uji autokolerasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.229

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Burnout, Mental Health

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Tabel 4.6 : data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukan bahwa hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat terpenuhi. Hal ini dikarenakan nilai Durbin Watson 2.229 yang terletak diantara du sampai 4-du. Nilai du (3,50)

= 1,6739 dan nilai 4-du = 4-1,7678 = 2,3261. Autokorelasi terpenuhi dikarenakan nilai Durbin Watson yang dihasilkan 2.229 terletak diantara du sampai dengan 4-du.

2. Hasil Analisis Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Hasil uji linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.222	4.646		4.353	.000		
Burnout	.229	.097	.253	2.366	.022	.999	1.001
Mental Health	.472	.115	.505	4.117	.000	.761	1.315
Work Life Balance	.173	.096	.222	1.807	.077	.760	1.316

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Tabel 4.7: data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari pengujian adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,222 + 0,229 X_1 + 0,472 X_2 + 0,173 X_3$$

Berdasarkan tabel diatas nilai kostanta 12,480 menunjukkan apabila variabel *Burnout* (X_1), *Mental Health* (X_2) dan *Work Life Balance* (X_3) tidak memiliki pengaruh sama sekali, maka Y mempunyai nilai signifikan sebesar 20,222. Namun akan berubah apabila :

a) *Burnout* β_1

Apabila variable *Burnout* (X1) naik 1 satuan dan variable *Mental Health* (X2) dan *Work Life Balance* (X3) tetap maka Y akan terpengaruh sebesar 0,229

b) *Mental Health* β_2

Apabila variable *Mental Health* (X2) naik 1 satuan dan variable *Burnout* (X1) dan *Work Life Balance* (X3) tetap maka Y akan terpengaruh sebesar 0,472.

c) *Work Life Balance* β_3

Apabila variable *Work Life Balance* (X3) naik 1 satuan dan variable *Burnout* (X1) dan *Mental Health* (X2) tetap maka Y akan terpengaruh sebesar 0,173.

3. Hasil Analisis Determinasi

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^a	.474	.440	3.83750	2.229

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, *Burnout*, *Mental Health*

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Tabel 4.8: data yang diolah, 2025

Pada tabel diatas menunjukan besarnya R Square 0,440 menunjukan besarnya *Burnout* (X1), *Mental Health* (X2) dan *Work Life Balance* (X3) dapat menjelaskan Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 44%. Maka dapat diartikan bahwa masih terdapat variasi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 56%.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut hasil tabel dari SPSS

Tabel 4. 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.222	4.646		4.353	.000		
Burnout	.229	.097	.253	2.366	.022	.999	1.001
Mental Health	.472	.115	.505	4.117	.000	.761	1.315
Work Life Balance	.173	.096	.222	1.807	.077	.760	1.316

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data yang diolah,2025

Berdasarkan dari Uji parsial atau Uji t untuk mengetahui peran masing-masing variable *Burnout* (X1), *Mental Health* (X2) dan *Work Life Balance* (X3) dan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), maka dapat dilihat:

a) Pengaruh *Burnout* terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, dapat diartikan bahwa *Burnout* (X1) ada pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara parsial. Hal ini berarti Produktivitas Karyawan di pengaruhi oleh *Burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuraini et al. 2025) dengan judul “Hubungan *Burnout* Terhadap Penerapan Keselamatan Pasien di IGD RS PKU Muhammadiyah Gamping” yang menunjukkan bahwa burnout berhubungan negatif dengan keselamatan pasien; *burnout* mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan tenaga medis.

b) Pengaruh *Mental Health* terhadap produktivitas karyawan .

Berdasarkan hasil uji t bahwa dapat diartikan bahwa *Mental Health* (X2) terdapat pengaruh terhadap Y secara parsial. Hal ini menandakan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh *Mental Health*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Nasional, 2024) dengan judul “*Mental Health Support Strategies in the Workplace: Assessing Their Impact on Employee Well-Being and Productivity*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi program dukungan kesehatan mental meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 15-25%.

c) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji t bahwa dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* (X3) tidak terdapat pengaruh terhadap Y secara parsial. Hal ini menandakan bahwa produktivitas karyawan tidak dipengaruhi oleh *Work Life Balance*. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Putri & Hadi (2024), dengan judul “Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi” dengan hasil bahwa WLB berdampak tidak signifikan terhadap produktivitas, namun komitmen organisasi tidak memediasi penuh.

2. Uji F (simultan)

Uji F berguna untuk menguji pengaruh variable *Burnout* (X1), *Mental Health* (X2) dan *Work Life Balance* (X3) dan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Berikut tabel yang diperoleh dari SPSS :

Tabel 4. 10 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	611.564	3	203.855	13.843	.000 ^b
Residual	677.416	46	14.726		
Total	1288.980	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Burnout, Mental Health

Sumber: Data yang diolah,2025

Berdasarkan hasil tabel Uji F diatas Pengaruh *Burnout*, *Mental Health* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Di Industri Kesehatan. Dalam tabel tersebut menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,843 > 3,34$) atau nilai $sig = 0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_1 diterima terdapat pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y .

E. Pembahasan

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan hasil dari Pengaruh *Burnout*, *Mental Health* juga *Work-Life Balance* kepada Tingkat Produktivitas Karyawan Di Industri Kesehatan. Dari hasil tersebut dapat dilihat tanggapan dari masing-masing responden terhadap variabel yang diberikan. Terlihat pula bahwa variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Berikut uraian penjelasan dari masing-masing variabel :

1. Pengaruh *Burnout* kepada produktivitas karyawan.

Dari hasil uji t, diartikan bahwa *Burnout* (X_1) berpengaruh ke Produktivitas Karyawan (Y) secara parsial. Hal ini berarti Produktivitas Karyawan di pengaruhi oleh *Burnout*. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuraini et al. 2025) dengan judul “Hubungan *Burnout* Terhadap Penerapan Keselamatan Pasien di IGD RS PKU Muhammadiyah Gamping” yang menunjukkan bahwa *burnout* berhubungan negatif dengan keselamatan pasien *burnout* mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan tenaga medis.

2. Pengaruh *Mental Health* terhadap produktivitas karyawan ..

Dari hasil uji t bahwa dapat diartikan *Mental Health* (X_2) terdapat pengaruh terhadap Y secara parsial. Hal ini menandakan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh *Mental Health*. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Dewi & Nasional, 2024) dengan judul “*Mental Health Support Strategies in the Workplace: Assessing Their Impact on Employee Well-Being and Productivity*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi program dukungan kesehatan mental meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 15-25%.

3. Pengaruh *Work Life Balance* kepada produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji t bahwa dapat diartikan *Work Life Balance* (X3) tidak berpengaruh terhadap Y secara parsial. Ini menandakan bahwa produktivitas karyawan tidak dipengaruhi oleh *Work Life Balance*. Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh Putri & Hadi (2024), dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi” dengan hasil bahwa WLB berdampak tidak signifikan terhadap produktivitas, namun komitmen organisasi tidak memediasi penuh.

4. Pengaruh *Burnout*, *Mental Health* juga *Work-Life Balance* kepada Tingkat Produktivitas Karyawan Di Industri Kesehatan

Dari hasil tabel Uji F diatas Pengaruh *Burnout*, *Mental Health* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Di Industri Kesehatan. Dalam tabel tersebut menunjukan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,843 > 3,34$) atau nilai $sig = 0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_1 diterima terdapat pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y

36
BAB V
PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan kepada 50 responden yang terdiri dari tenaga medis maupun non-medis di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang, dapat ditarik beberapa simpulan penting yang menjawab dari rumusan masalah dan tujuan penelitian yzzng dilakukan, yaitu:

1. **Burnout memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.**

Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan baik secara emosional, fisik, maupun mental maka semakin rendah tingkat produktivitas yang mampu mereka capai dalam menjalankan tugas-tugasnya. burnout seperti kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian diri terbukti menurunkan motivasi dan efektivitas kerja. Kondisi ini menjadi fokus penting bagi manajemen rumah sakit agar lebih memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja karyawan.

2. **Mental Health berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.**

Karyawan yang memiliki kondisi psikologis yang stabil dan sehat cenderung lebih produktif, mampu bekerja secara fokus, serta memiliki daya tahan emosional yang baik dalam menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya, gangguan psikologis seperti kecemasan berlebihan, stres akut, dan depresi dapat berdampak langsung pada performa kerja sehari-hari. Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi dan dukungan psikologis di lingkungan kerja, terutama di sektor kesehatan yang memiliki tekanan tinggi.

3. *Work-Life Balance* juga berpengaruh positif kepada Produktivitas Karyawan.

Meskipun temuan menunjukkan *work-life balance* (X_3) memberikan efek positif kepada produktivitas karyawan, uji t secara parsial tidak menghasilkan signifikansi statistik. Artinya, keserasian antara kehidupan kerja dan pribadi belum menjadi pendorong utama kinerja individu secara langsung. Studi Putri & Hadi (2024) mendukung hasil ini dengan menemukan *work-life balance* memengaruhi kinerja melalui variabel seperti komitmen organisasi, tetapi tidak memberikan dampak langsung tanpa variabel tambahan. Hal ini menandakan bahwa agar keseimbangan kerja-hidup benar-benar meningkatkan produktivitas, dibutuhkan dukungan sistemik seperti kebijakan organisasi yang fleksibel, budaya kerja yang suportif, dan keterlibatan emosional karyawan sebagai elemen pendukung.

4. Secara simultan, *burnout*, *mental health*, dan *work-life balance* pengaruh secara signifikan kepada Produktivitas Karyawan.

Ketiga variabel jika dikelola baik, berperan besar menciptakan lingkungan kerja sehat dan produktif. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan model yang dibangun dapat menjelaskan kontribusi ketiga variabel independen terhadap produktivitas karyawan secara signifikan. Ini menandakan bahwa ketiganya merupakan determinan penting yang tidak bisa diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor kesehatan.

Dengan demikian, manajemen Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang disarankan untuk lebih memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis karyawan, mengembangkan program pengelolaan stres kerja, serta menciptakan kebijakan internal yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Upaya-upaya diharapkan bisa meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah implikasi penting baik dari sisi teoritis dan praktis, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia sektor layanan kesehatan

1. Implikasi Teoritis

Penelitian memperkuat teori yang telah ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kondisi psikologis karyawan dan produktivitas kerja. Temuan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap produktivitas, sementara mental health dan work-life balance berpengaruh positif, sejalan dengan teori motivasi kerja, teori stres kerja, dan konsep keseimbangan hidup kerja.

Penelitian ini juga turut memperkaya literatur empiris mengenai pentingnya kesehatan mental dan keseimbangan hidup kerja di sektor kesehatan, yang hingga kini masih relatif kurang dibahas secara komprehensif, khususnya dalam konteks rumah sakit di wilayah kabupaten. Dengan demikian, hasil ini dapat menjadi rujukan dalam studi-studi lanjutan yang ingin menguji variabel-variabel psikologis lain dalam kaitannya dengan performa karyawan di organisasi berbasis pelayanan publik.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan strategis bagi manajemen Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang maupun institusi layanan kesehatan lainnya, yaitu Manajemen perlu merancang intervensi yang sistematis untuk mengurangi burnout seperti rotasi kerja, konseling psikologis, dan pelatihan manajemen stres. Hal ini penting mengingat burnout terbukti secara signifikan menurunkan produktivitas karyawan. Pentingnya menyediakan dukungan kesehatan mental seperti layanan psikologi kerja, ruang rehat yang mendukung kesehatan emosional, dan supervisi yang empatik agar karyawan dapat menjaga kondisi mental yang stabil di tengah tuntutan kerja yang tinggi.

Penguatan kebijakan *work-life balance*, misalnya dengan jadwal kerja yang fleksibel (*flexible scheduling*), sistem cuti yang lebih adaptif, dan penyediaan ruang untuk kegiatan relaksasi atau aktivitas personal karyawan di lingkungan kerja. Dengan penerapan kebijakan berbasis hasil penelitian ini, manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas jangka panjang karyawan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

C. Saran

Dari hasil penelitian juga simpulan yang diuraikan sebelumnya, penulis memberi beberapa saran berikut:

1. Manajemen Rumah Sakit

Disarankan agar manajemen Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang lebih aktif memperhatikan kondisi psikologis karyawan, baik medis maupun non-medis. Salah satu langkah yang bisa dilakukan adalah dengan menyediakan program pelatihan manajemen stres, ruang konsultasi psikologis, atau bahkan sesi relaksasi mingguan untuk membantu mengurangi tingkat burnout. Selain itu, evaluasi rutin terhadap beban kerja dan sistem penjadwalan juga penting dilakukan agar karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat mulai lebih sadar dan peduli terhadap keseimbangan antar pekerjaan juga kehidupan pribadi. Upaya kecil seperti manajemen waktu, istirahat yang cukup, dan mencari dukungan sosial bisa sangat membantu menjaga kondisi mental tetap stabil. Bila dirasa perlu, karyawan juga tidak perlu ragu untuk mengakses layanan konseling atau berbicara dengan atasan mengenai beban kerja.

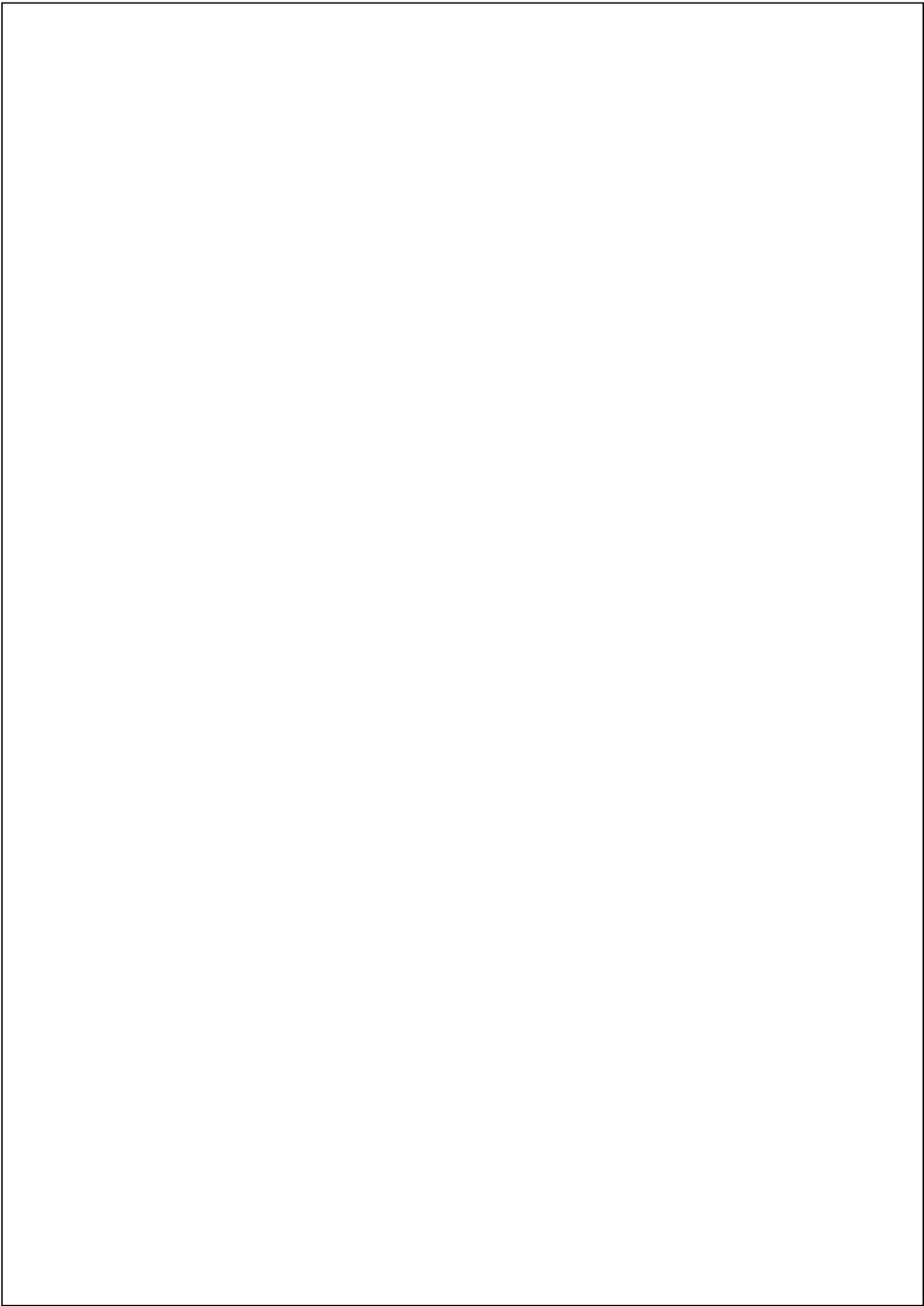
3. Bagi Bagian Sumber Daya Manusia (HRD)

HRD harus mengembangkan kebijakan internal untuk mendukung *work-life balance*, misalnya melalui jadwal kerja yang fleksibel atau program cuti yang lebih humanis. Selain itu, HRD juga dapat membuat

survei internal secara berkala untuk mengukur tingkat burnout dan kepuasan kerja karyawan, sebagai dasar dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan, terutama dikarenakan terdapat salah satu variabel dari penelitian ini yaitu work-life balance yang tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan beberapa aspek tambahan diantaranya disarankan untuk menguji variabel moderasi atau mediasi yang dapat memperkuat efek keseimbangan kerja-pribadi dalam konteks produktivitas, perluasan sampel dan lokasi penelitian, dan mempertimbangkan untuk mencoba menggunakan pendekatan dengan metode-metode lainnya



ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	1 %
2	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	1 %
3	Kurniawan Mukti Wibowo, , Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Saffah Konveksi Sukoharjo", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	1 %
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
5	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	1 %
6	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
7	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
8	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
9	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	<1 %

10	Internet Source	<1 %
11	journal.stkipmuhammadiyahbarru.ac.id Internet Source	<1 %
12	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
13	Rafin Niftha Sephiana, Nilawati Fiernaningsih. "Peranan Work Life Balance dalam Meningkatkan Kesehatan Mental Karyawan Hotel De Laila Inn", Business and Economic Publication, 2025 Publication	<1 %
14	123dok.com Internet Source	<1 %
15	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.itekes-bali.ac.id Internet Source	<1 %
17	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1 %
21	Submitted to Universitas Khairun Student Paper	<1 %
22	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %

23

Internet Source

<1 %

24

Submitted to Universitas Islam Riau

Student Paper

<1 %

25

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1 %

26

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

<1 %

27

Submitted to Program Pascasarjana
Universitas Negeri Yogyakarta

Student Paper

<1 %

28

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

29

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

30

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

31

dinastires.org

Internet Source

<1 %

32

Reina Widya Carissa, Sugiharto, Amanda Oktariyani. "Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan dan Pemahaman Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi pada PT. Eka Sari Lorena Transport Tbk Cabang Palembang",
Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management, 2025

Publication

<1 %

33

repository.unhas.ac.id

Internet Source

<1 %

34

repository.upiypk.ac.id

Internet Source

<1 %

35	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
36	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
37	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
38	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
39	Asma Lidya, Afriyeni Afriyeni. "Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang", ARZUSIN, 2025 Publication	<1 %
40	ejournal.unitomo.ac.id Internet Source	<1 %
41	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
43	Yeni Syarifah. "IMPLEMENTASI GURU PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN DALAM MENGGUNAKAN GOOLE CLASSROOM UNTUK MENINGKATKAN RESPON TERHADAP PESERTA SISWA APADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS DI SMKS SORE TULUNGAGUNG)", Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, 2021 Publication	<1 %
44	repository.itbwigalumajang.ac.id Internet Source	<1 %

45	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Tengah Student Paper	<1 %
46	Submitted to Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang Student Paper	<1 %
47	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	<1 %
48	Muhammad Edy Supriyadi. "PENGARUH CITRA MEREK, KUALITAS PRODUK, DAN KEMASAN PRODUK TERHADAP MINAT BELI PRODUK SKINCARE SOMETHINC", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023 Publication	<1 %
49	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
50	Fahrizal Daffa Adhipratama, Kusdiyanto. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Siuk Body Repair", Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2024 Publication	<1 %
51	Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper	<1 %
52	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
53	ANGELINA CAROLIN B2042152001. "ANALISIS PENGARUH CELEBRITY ENDORSER DAN PRODUCT QUALITY TERHADAP BUYING DECISION SERTA DAMPAKNYA PADA SATISFACTION (Survei Pada Konsumen Produk Kosmetik Rossa Beauty Di Kota	<1 %

-
- | | | |
|----|---|------|
| 54 | Submitted to Udayana University
Student Paper | <1 % |
|----|---|------|
-
- | | | |
|----|--|------|
| 55 | ejournal.pelitaindonesia.ac.id
Internet Source | <1 % |
|----|--|------|
-
- | | | |
|----|---|------|
| 56 | Filly Elisabeth Kilis, Hendra Achmadi.
"PENGARUH NURSE BURNOUT TERHADAP
QUALITY OF PATIENT CARE DAN KEJADIAN
ADVERSE EVENTS YANG DIMEDIASI OLEH
WORK ENGAGEMENT (STUDI PADA TIGA
RUMAH SAKIT SWASTA)", JMBI UNSRAT (Jurnal
Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi
Universitas Sam Ratulangi)., 2024
Publication | <1 % |
|----|---|------|
-
- | | | |
|----|---|------|
| 57 | journal.ipm2kpe.or.id
Internet Source | <1 % |
|----|---|------|
-
- | | | |
|----|--|------|
| 58 | repo.uinsatu.ac.id
Internet Source | <1 % |
|----|--|------|
-
- | | | |
|----|--|------|
| 59 | www.slideshare.net
Internet Source | <1 % |
|----|--|------|
-
- | | | |
|----|---|------|
| 60 | Angel Anandita, Eraskaita Ginting, Sonia
Nurprameswari. "Pola Komunikasi keluarga
Dengan Work Life Pada Karyawan Bank
Syariah Indonesia", ANALOGI Jurnal Ilmu
Sosial dan Humaniora, 2025
Publication | <1 % |
|----|---|------|
-
- | | | |
|----|---|------|
| 61 | Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium
Part V
Student Paper | <1 % |
|----|---|------|
-
- | | | |
|----|---|------|
| 62 | Novita Wahyuni Hutapea, Elperida Juniarni
Sinurat, Selamat Siregar. "Pengaruh Employee | <1 % |
|----|---|------|

Engagement, Work-Life Balance, Dan Talent Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Utara", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

63	Submitted to Universitas Muhammadiyah Purwokerto Student Paper	<1 %
64	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
65	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.stiegici.ac.id Internet Source	<1 %
67	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
68	Submitted to Politeknik Negeri Jember Student Paper	<1 %
69	docshare.tips Internet Source	<1 %
70	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
71	jip.joln.org Internet Source	<1 %
72	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %
73	Muhammad Yusuf, Andika Kurniawan. "Pengaruh Non-Debt Tax Shield Dan Cost Of Financial Distress Terhadap Struktur Modal	<1 %

Pada Perusahaan Sub Sektor Logam Dan
Sejenisnya Yang Terdaftar Di Bursa Efek
Indonesia (BEI) Tahun 2013-2017", Neraca :
Jurnal Akuntansi Terapan, 2020

Publication

74	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1 %
----	-------------------------------	------

Internet Source

75	lib.ibs.ac.id	<1 %
----	---------------	------

Internet Source

76	Helma Malini, Yulianty Yulianty. "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan", Journal of Health Management Research, 2023	<1 %
----	---	------

Publication

77	Komang Juliani, Ni Nyoman Suciani, Desak Putu Adistya Andini, Rieka Yulita Widaswara. "TRI HITA KARANA SEBAGAI LANDASAN FILSAFAT KOMUNIKASI DALAM PENGEMBANGAN DESA WISATA: PERSPEKTIF TEORI INTERAKSI SIMBOLIK", Samvada : Jurnal Riset Komunikasi, Media, dan Public Relation, 2024	<1 %
----	---	------

Publication

78	Siti Kotijah, Lutfi Wahyuni. "Mental Health and Quality of Life for Health Workers During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review", Psychiatry Nursing Journal (Jurnal Keperawatan Jiwa), 2022	<1 %
----	---	------

Publication

79	ecampus.iainbatusangkar.ac.id	<1 %
----	-------------------------------	------

Internet Source

80	Dea Puspita, Rahmat Daim Harahap, Wahyu Syarvina. "Key Factors Shaping Customer	<1 %
----	---	------

Choices of Deposits at BSI KC Binjai", Academia Open, 2025

Publication

-
- | | | |
|-------|--|------|
| 81 | Septian Ragil Anandita, Nia Aprilia Bisari, Anita Rohmatul Ummah. "Pengaruh Stres Kerja, Burnout, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Putra Tani Bhineka Jombang)", Business and Economic Publication, 2025 | <1 % |
| <hr/> | | |
| 82 | eprints.upj.ac.id
<small>Internet Source</small> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 83 | www.researchgate.net
<small>Internet Source</small> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 84 | Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
<small>Student Paper</small> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 85 | repository.poltekpar-nhi.ac.id
<small>Internet Source</small> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 86 | repository.radenintan.ac.id
<small>Internet Source</small> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 87 | repository.uinsu.ac.id
<small>Internet Source</small> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 88 | repository.usni.ac.id
<small>Internet Source</small> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 89 | www.coursehero.com
<small>Internet Source</small> | <1 % |
| <hr/> | | |
| 90 | Novera Martilova. "Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Hutang (Studi Kasus Perusahaan Properti dan Real Estate yang Terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia | <1 % |

(ISSI Tahun 2016 - 2020)", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2022

Publication

91 eprints.mercubuana-yogya.ac.id <1 %
Internet Source

92 johannessimatupang.wordpress.com <1 %
Internet Source

93 pdfcoffee.com <1 %
Internet Source

94 Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium <1 %
Part III
Student Paper

95 Lutfi Ayu Kartika Sari, Ike Kusdyah <1 %
Rachmawati, Yunus Handoko. "Pengaruh
Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Motivasi
Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
Pelayanan Pasien di Rumah Sakit Bhakti Mulia
Jakarta", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan
dan Kemasyarakatan, 2024
Publication

96 Muhammad Aulia, Miranti Rasyid. <1 %
"KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DITINJAU
DARI BURNOUT PADA GURU PEREMPUAN DI
KECAMATAN KOTA BANGUN", PSIKOSAINS
(Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi),
2024
Publication

97 Submitted to Universitas Pendidikan <1 %
Indonesia
Student Paper

98 Submitted to Universitas Sains Alquran <1 %
Student Paper

jurnal.alungcipta.com

99	Internet Source	<1 %
100	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
101	repositori.uma.ac.id Internet Source	<1 %
102	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
103	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
104	Nelvia Iryani Iryani, Syaiful Anwar. "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja (Studi Pada Ukm Kerupuk Sanjai Di Kabupaten 50 Kota)", LUMBUNG, 2019 Publication	<1 %
105	Ria Noviyanti, Kartika Berliani. "Pengaruh Debt to Equiy Ratio, Return on Asset, Firm Size dan Kepemilikan Saham Publik terhadap Konservatisme Akuntansi (Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2014 – 2023)", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2025 Publication	<1 %
106	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
107	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	<1 %
108	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
109	repository.eka-prasetya.ac.id	

Internet Source

<1 %

110

1library.net

Internet Source

<1 %

111

Submitted to Universitas Negeri Medan

Student Paper

<1 %

112

ejournal.kopertis10.or.id

Internet Source

<1 %

113

journal.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

114

palembang.tribunnews.com

Internet Source

<1 %

115

repository.iainpurwokerto.ac.id

Internet Source

<1 %

116

repository.stimart-amni.ac.id

Internet Source

<1 %

117

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

<1 %

118

Sultan Prayudha Putra, Enki Nainggolan.
"PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP
KEPUTUSAN KONSUMEN MENGGUNAKAN
PRODUK EIGER DI UNIVERSITAS TADULAKO",
Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako
(JIMUT), 2020

Publication

<1 %

119

eprintslib.ummgl.ac.id

Internet Source

<1 %

120

ojspustek.org

Internet Source

<1 %

121

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

<1 %

122

www.docstoc.com

Internet Source

<1 %

123

www.fimela.com

Internet Source

<1 %

124

Submitted to Canada College

Student Paper

<1 %

125

Immanuel Setiapati Saka Soebagijo. "Work-life Balance on Civil Servants Performance through Organizational Commitment as a mediator", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2023

Publication

<1 %

126

Krisan Aprilla Br Tarigan, Rasmulia Sembiring, Winarto Winarto. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

<1 %

127

Norasiah, Tinik Sugiati. "The Influence of Gender Roles and Job Stress on Nurses' Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable", Jurnal kesehatan komunitas (Journal of community health), 2025

Publication

<1 %

128

Rahayu Setianingsih, Mutiara Nurul Tazqia. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III PEKANBARU", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2025

Publication

<1 %

129 Reka Meilani Br Tarigan, Sondang N.B Marbun, Junika Napitupulu. "Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Publication

130 Submitted to Universitas Negeri Surabaya
Student Paper

131 e-campus.iainbukittinggi.ac.id
Internet Source

132 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id
Internet Source

133 ojs.iainbatusangkar.ac.id
Internet Source

134 repositori.unsil.ac.id
Internet Source

135 repository.trisakti.ac.id
Internet Source

136 scholar.unand.ac.id
Internet Source

137 up4b.go.id
Internet Source

138 www.ekagustiwana.com
Internet Source

139 www.jipred.org
Internet Source

140 Briprona Tarigan, Siti Normi Sinurat, Maludin Panjaitan. "Pengaruh Pelatihan, Budaya Inovasi, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas

Karyawan Pada PT Bahma Putra Mandiri
Kecamatan Merek Kabupaten Karo", RIGGS:
Journal of Artificial Intelligence and Digital
Business, 2025

Publication

-
- | | | |
|-------------|---|------|
| 141 | Isma Masrofah, Muhamad Michael. "Analisis Pengaruh Kecelakaan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di CV. Karya Nugraha", Jurnal Media Teknik dan Sistem Industri, 2020 | <1 % |
| Publication | | |
-

- | | | |
|-------------|---|------|
| 142 | Nur Ainun Jariyah, Herlinda Maya Kumala Sari, Rita Ambarwati Sukmono. "Pengaruh People, Persepsi Harga Dan Physical Evidence Terhadap Keputusan Pembelian Mixue Prigen", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 | <1 % |
| Publication | | |
-

- | | | |
|-------------|---|------|
| 143 | Tazkiya Nazla, Yomima Viena Yuliana. "Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Work Life Balance Pada Dewasa Awal Yang Bekerja Di Kecamatan Babelan", General Multidisciplinary Research Journal, 2023 | <1 % |
| Publication | | |
-

- | | | |
|-----------------|--|------|
| 144 | cerdika.publikasiindonesia.id | <1 % |
| Internet Source | | |
-

- | | | |
|-----------------|--|------|
| 145 | docplayer.info | <1 % |
| Internet Source | | |
-

- | | | |
|-----------------|--|------|
| 146 | eco-entrepreneur.trunojoyo.ac.id | <1 % |
| Internet Source | | |
-

- | | | |
|-----------------|--|------|
| 147 | ejournal.feunhasy.ac.id | <1 % |
| Internet Source | | |
-

- | | | |
|-----------------|--|------|
| 148 | eprints.uns.ac.id | <1 % |
| Internet Source | | |
-

149	journal-laaroiba.com Internet Source	<1 %
150	jurnal.harianregional.com Internet Source	<1 %
151	jurnal.jiemap.net Internet Source	<1 %
152	pijattunanetrabandung.wordpress.com Internet Source	<1 %
153	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
154	purworejokab.go.id Internet Source	<1 %
155	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
156	repository.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
157	semirata2016.fp.unimal.ac.id Internet Source	<1 %
158	Submitted to Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Student Paper	<1 %
159	Submitted to Ciputra University Student Paper	<1 %
160	Dedy Setiyawan, Ahmad Rafiki, Muslim Wijaya. "Pengaruh Perception of Easy dan Perception Of Easefulness Terhadap Decision Usage FINA APP Pada PT. BCA Finance Medan", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2025 Publication	<1 %

161 Fahren Al Fayed, Syamsir Syamsir. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Produktivitas Kerja di Kalangan Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bukittinggi", YASIN, 2025
Publication

162 Febby Mutiara Putri, Nadia Rismawati, Nur Rista. "Pengaruh Dana Ketiga, BOPO dan FDR Terhadap Return on Assets", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Publication

163 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur
Student Paper

164 Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin, Ismi Darmastuti. "Peran Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499, 2024
Publication

165 Okvi Widriasmatiwi, Indriyati Eko Purwaningsih, Hartosujono Hartosujono. "Kinerja Anggota Polri Ditinjau Dari Work Life Balance Dan Organizational Citizenship Behavior", JURNAL SPIRITS, 2019
Publication

166 Siti Khotijah, Agus Sugiono. "PENGARUH FEE BASED INCOME DAN INTEREST INCOME TERHADAP PENDAPATAN PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS BANK BUMN INDONESIA PERIODE 2010-2019)", Wacana Equiliberium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi), 2021
Publication

167	Syifa Salsabilla, Crescentiano Agung Wicaksono. "The Influence of Financial Literacy, Hedonic Lifestyle, and Self-Control on Consumer Behavior in Gen-Z", Efektor, 2025 Publication	<1 %
168	adoc.pub Internet Source	<1 %
169	adoc.tips Internet Source	<1 %
170	afidburhanuddin.wordpress.com Internet Source	<1 %
171	blog.ub.ac.id Internet Source	<1 %
172	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
173	dudinahmad.blogspot.com Internet Source	<1 %
174	ejournal.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1 %
175	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
176	hery-susilo.blogspot.com Internet Source	<1 %
177	id.123dok.com Internet Source	<1 %
178	id.scribd.com Internet Source	<1 %
179	iloveblue.com Internet Source	<1 %

180	jdih.kulonprogokab.go.id Internet Source	<1 %
181	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
182	jurnal.unmer.ac.id Internet Source	<1 %
183	melody-jingga.blogspot.com Internet Source	<1 %
184	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	<1 %
185	projects.co.id Internet Source	<1 %
186	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %
187	repo.jayabaya.ac.id Internet Source	<1 %
188	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
189	repository.umkla.ac.id Internet Source	<1 %
190	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
191	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
192	rsud.ntbprov.go.id Internet Source	<1 %
193	Ruth Novianti Sidabalok, Winida Marpaung, Yulinda Septiani Manurung. "Optimisme dan Self Esteem pada Pelajar Sekolah Menengah	<1 %

194

online-journal.unja.ac.id

Internet Source

<1 %

195

Dytha Pratiwi Rahmadani Rahmadani, Ahmad Rifa'i, Hani Damayanti Aprilia. "ANALISIS BEBAN KERJA, JOB INSECURITY, DAN WORK LIFE BALANCE: PENGARUHNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT LAMPUNG BERKAH FINANSIAL TEKNOLOGI", Jurnal Perspektif Bisnis, 2024

Publication

<1 %

196

Gabriella Pingkan Larasati Prasetya, Awan Santosa. "Good Corporate Governance, Struktur Kepemilikan Dan Kinerja Perusahaan Properti dan Real Estate", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2020

Publication

<1 %

197

Hendri Dunan, Ayu Arisma. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee engagement Karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung", Jurnal EMT KITA, 2023

Publication

<1 %

198

MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 2 Nomor 1 Juni 2011", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2011

Publication

<1 %

199

Siwi Dyah Ratnasari, Muchammad Rifqi Widitama, Sunarto. "Employee Engagement Memediasi Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Leave",

<1 %

200 Sukirno Sukirno. "Kredit Bermasalah sebagai Pemoderasi Pengaruh Tingkat Penyaluran Kredit terhadap Profitabilitas", JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 2020 $<1\%$
Publication

201 Winston - Pontoh. "Goodwill No. 1 Vol. 4 Juni 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2013 $<1\%$
Publication

202 Yuda Septiadi Hendra, Free Dirga Dwatra. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin di Sawahlunto", ARZUSIN, 2024 $<1\%$
Publication

203 Yuyun Sarinengsih, Novita Ts, Denni Fransiska. "Self Efficacy terhadap Psychological Well-Being Orang Tua Anak Thalasemia Mayor di RSUD Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat", Malahayati Nursing Journal, 2025 $<1\%$
Publication

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off