

## BAB V

### PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya. Selain itu bab ini juga memaparkan implikasi manajerial, diikuti dengan keterbatasan penelitian dan diakhiri dengan saran.

#### 5.1 Kesimpulan

Karyawan merupakan aset dari perusahaan yang berharga. Karyawan yang berkualitas dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya kehilangan karyawan yang potensial dapat berdampak buruk bagi perusahaan seperti terjadinya kekosongan pekerjaan, biaya yang besar untuk melakukan perekrutan, pelatihan, dan orientasi. Hal ini dapat disebabkan oleh *overtime* dan *overwork*. Tingginya tingkat *overtime* dan *overwork* dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. *Overtime* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* pada perawat RS Panti Rini. Hal ini berarti semakin tinggi *overtime* semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk *turnover intention*.

2. *Overwork* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention* pada perawat RS Panti Rini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *overwork* maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.
3. Insentif tidak memoderasi hubungan antara *overtime* terhadap *turnover intention* pada perawat RS Panti Rini. Ini menunjukkan bahwa insentif tidak memiliki peran signifikan memoderasi hubungan *overtime* dan *turnover intention*.
4. Insentif tidak memoderasi hubungan antara *overwork* terhadap *turnover intention* pada perawat RS Panti Rini. Ini membuktikan bahwa insentif tidak mampu untuk menjadi pemoderasi hubungan antara *overwork* dan *turnover intention*.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan bisa menjadi sumber informasi dan membantu RS Panti Rini dalam membuat kebijakan yang tepat untuk mengelolah sumber daya manusia yang ada. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *overtime* dan *overwork* terhadap *turnover intention* sehingga pihak rumah sakit harus memperhatikan *overtime* dan *overwork* yang terjadi di lingkungan RS Panti Rini. Perusahaan perlu membuat regulasi yang baik tentang jam kerja karyawan dan juga pembagian tugas yang jelas untuk menghindari *overtime* dan *overwork*.

Dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa tingkat *overtime* yang terjadi di RS Panti Rini masuk dalam kategori sedang. Hal ini menyatakan bahwa perawat masih merasakan *overtime* yang terjadi di RS Panti Rini. Oleh karena itu Panti Rini harus megelolah jam kerja perawat dengan baik. Dari hasil responden perawat salah satu cara untuk mengurai *overtime* yaitu dengan menambah sumber tenaga keperawatan. Dengan demikian pembagian tugas akan semakin merata dan terhindar dari *overtime*.

*Overwork* juga dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Meskipun secara keseluruhan hasil analisis deskriptif menyatakan *overwork* yang terjadi dalam RS Panti Rini tergolong rendah, faktanya masih ada perawat yang merasa mengalami *overwork*. Perawat merasa beban kerja yang dialami masih cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden di mana mereka merasa lelah bekerja di siang hari dan sulit untuk berkonsentrasi karena terlalu sibuk dengan pekerjaannya. Oleh karena itu RS Panti Rini dapat melakukan kebijakan menambah jumlah perawat yang bekerja di siang hari sehingga beban pekerjaan dapat merata dan tidak ada ketimpangan antar *shift* siang dan malam. Selain itu perlu adanya waktu untuk istirahat yang cukup bagi perawat untuk bisa menenangkan diri dari pekerjaannya sehingga karyawan dapat kembali berkonsentrasi dengan pekerjaannya.

*Turnover intention* yang terjadi pada RS Panti Rini terbilang cukup rendah dari hasil analisis statistik. Namun beberapa perawat masih berpikiran untuk meninggalkan pekerjaan ini dan mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu Panti Rini harus membuat kebijakan yang sesuai untuk mempertahankan karyawan. Rumah

Sakit Panti Rini harus memperbaiki regulasi terkait dengan jam kerja dan beban kerja agar perawat bisa merasa nyaman dan bertahan di Panti Rini.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan penelitian. Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan desain *Cross-sectional* yaitu penelitian yang hanya dilakukan pada waktu tertentu. Hasil penelitian ini mampu untuk melihat pengaruh antara variabel yang diteliti. Namun penelitian dengan desain *cross-sectional* memiliki kekurangan yaitu tidak dapat melihat pengaruh sebab akibat dan tidak dapat menangkap perubahan yang terjadi dalam waktu panjang.
2. Objek penelitian ini dilakukan pada satu rumah sakit saja yaitu RS Panti Rini sehingga penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk rumah sakit secara keseluruhan.
3. Responden penelitian hanya terbatas pada perawat secara umum saja sehingga data yang diperoleh tidak terdistribusi dengan baik pada setiap unit yang ada untuk mewakili satu rumah sakit.
4. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat umum sehingga tidak dapat menilai secara spesifik khususnya terkait dengan profesi perawat.

## 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan desain longitudinal untuk melihat hasil jawaban responden dari masa ke masa secara berkelanjutan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di rumah sakit yang lain dengan objek penelitian yang lebih banyak untuk mewakili industri rumah sakit.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memilih responden dari berbagai unit atau bagian yang ada sehingga jawaban responden mewakili secara umum jawaban dari seluruh karyawan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan kuesioner yang lebih spesifik atau memodifikasi kuesioner yang ada disesuaikan dengan karyawan rumah sakit yang ingin diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bio, E., & Sambung, R. (2022). Impact of workload and incentives on employee turnover intention: work stress as mediation. *Jurnal Inovasi Ekonomi*.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1).
- Bryant, P., & Allen, D. (2013). Compensation, Benefits and Employee Turnover HR Strategies for Retaining Top Talent. *Compensation & Benefits Review*.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4–23.
- Chou, L. P., Li, C. Y., & Hu, S. C. (2014). Job stress and burnout in hospital employees: Comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan. *BMJ Open*, 4(2).
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240–263.
- Darsono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusantara Counseling.
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., & Tanrıverdi, H. (2015). The Relationship Between Turnover Intention and Demographic Factors in Hotel Businesses: A Study at Five Star Hotels in Istanbul. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
- Fatrichia, A., Rezkyani, P., Santosa, M., Pramesti, A., Fakultas Ekonomi, M. /, & Bisnis, D. (2022). Pengaruh Overtime dan Workload terhadap Turnover intention dengan Job stress Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung). *Borobudur Management Review*, 2(1), 65–79.
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J. P., & Shadman, M. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 288–312.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 23*.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Han, S. J., Lee, S. Y., & Kim, S. E. (2023). An Exploratory Study of Psychological Distress, Professional Quality of Life, Effort-Reward Imbalance, and Turnover

- Intention of Hospital Nurses during the COVID-19 Pandemic. *Healthcare (Switzerland)*, 11(19).
- Ishikawa, M. (2022). Relationships between overwork, burnout and suicidal ideation among resident physicians in hospitals in Japan with medical residency programmes: a nationwide questionnaire-based survey. *BMJ Open*.
- Junaidi, A. , Sunarto, S., & Setiawan, A. B. (2019). The small and medium enterprises development model base on one village one product in central Java provinces. *Australian Academy of Business and Economics Review*, 4(4), 252-263.
- Khan, H. S., Azhar, Z., Parveen, S., Naeem, F., & Sohail, M. M. (2012). Exploring The Impact Of Infrastructure, Pay Incentives And Workplace Environment On Employees' Performance (A Case Study Of Sargodha University). In *Asian Journal of Empirical Research* (Vol. 2, Issue 4).
- Kitamura, Y., & Nakai, H. (2023). Factors Associated with Turnover Intentions of Nurses Working in Japanese Hospitals Admitting COVID-19 Patients. *Nursing Reports*, 13(2), 792–802.
- Koontz, H. (2012). *Manajemen*. Erlangga.
- Latif, A., & Saraih, F. D. (2016). Factors Influencing Employee Turnover in Private Sector in Malaysia: Paper. In *Aust. J. Basic & Appl. Sci* (Vol. 10, Issue 7).
- Lee, K.-H., Choo, S.-W., & Hyun, S. S. (2016). Effects of recovery experiences on hotel employees' subjective well-being. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 1–12.
- Lim, J., Bogossian, F., & Ahern, K. (2010). Stress and coping in Singaporean nurses: A literature review. In *Nursing and Health Sciences* (Vol. 12, Issue 2, pp. 251–258).
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11, 80–90.
- Mariappanadar, S., & Aust, I. (2017). The Dark Side of Overwork: An Empirical Evidence of Social Harm of Work from a Sustainable HRM Perspective. *International Studies of Management and Organization*, 47(4), 372–387.
- Maulina, A., & Wicaksono, A. (2021). Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1, 797.

- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., Guglielmi, D., & Depolo, M. (2016). Overwork climate scale: psychometric properties and relationships with working hard. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 880–896.
- Mendis, M. V. S. (2017). The Impact Of Reward System On Employee Turnover Intention: A Study On Logistics Industry Of Sri Lanka. *Article in International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(09).
- Mohsin, A., Lengler, J., & Kumar, B. (2013). Exploring the antecedents of intentions to leave the job: The case of luxury hotel staff. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 48–58.
- Moudy Khanza Pratiwi. (2020). *Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja PT Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Gresik No 809/k.pdt.sus-phi/2015)*.
- Ningsih, S. W. (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng Kabupaten Bone*. Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Ogawa, R., Seo, E., Maeno, T., Ito, M., Sanuki, M., & Maeno, T. (2018). The relationship between long working hours and depression among first-year residents in Japan. *BMC Medical Education*, 18(1).
- Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Rumah Sakit Di Lingkungan Kementerian Kesehatan. Jakarta.
- Pratiwi, M. K. (2019). *Pelaksanaan Ketentuan Upah Kerja Bagi Pekerja PT. Artawa Indonesia di Kabupaten Gresik*. Jurnal Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal of Business and Management*.
- Qureshi, M. I., Jamil, R., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., & Zaman, K. (2012). *Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice*.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Saunders, M. N. K., Lewis P., & Thornhill A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8 th Edition). Pearson International.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th Edition). John Wiley and Sons.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, R. (2011). *Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Turnover Intentions dengan Peran Komitmen Keorganisasian sebagai Mediasi Studi Kasus di PT Pertambangan X*. Universitas Indonesia.
- Tan, K. L., Sim, P. L., Goh, F. Q., Leong, C. M., & Ting, H. (2020). Overwork and overtime on turnover intention in non-luxury hotels: Do incentives matter? *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 397–414.
- Trisnawati, A., Manajemen, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara*.
- Tsai, Y. H., Huang, N., Chien, L. Y., Chiang, J. H., & Chiou, S. T. (2016). Work hours and turnover intention among hospital physicians in Taiwan: does income matter? *BMC Health Services Research*, 16(1), 1–8.
- Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Watanabe, M., & Yamauchi, K. (2016). Psychosocial Factors of Overtime Work in Relation to Work-Nonwork Balance: a Multilevel Structural Equation Modeling Analysis of Nurses Working in Hospitals. *International Journal of Behavioral Medicine*, 23(4), 492–500.
- Wheatley, C. (2017). Nursing Overtime: Should It Be Regulated? *Nursing Economics*, 35(4), 213–217.
- Wiyanti, N. (2022, June 22). *7 Rumah Sakit di Sleman, Pelayanan dan Fasilitasnya Memuaskan*. IDN TIMES JOGJA. diakses dari <https://jogja.idntimes.com/health/medical/sha-kookie/rumah-sakit-di-sleman-c1c2> pada tanggal 7 Desember 2023.
- Wubetie, A., Taye, B., & Girma, B. (2020). Magnitude of turnover intention and associated factors among nurses working in emergency departments of governmental hospitals in Addis Ababa, Ethiopia: a cross-sectional institutional based study. *BMC Nursing*, 19(1).
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research, Suppl. Supplementary Issue 1*, 9, 88–98.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (2nd ed.). Rajawali Pers.

Zakaria, R., Astuty, I., & Selatan, J. L. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima)* (Vol. 8, Issue 1).



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Kuesioner Penelitian

Kepada responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Daud S.B.S. Sagulu mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang menempuh tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan (S1) dengan judul **"Pengaruh Overtime dan Overwork Terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Insentif sebagai Variabel Pemoderasi"**.

Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sekalian untuk mengisi kuesioner ini.

Adapun kriteria responden yang dapat mengisi kuesioner ini adalah sebagai berikut:

1. Perawat tetap Rumah Sakit Panti Rini
2. Sudah bekerja minimal 2 tahun.

Segala bentuk informasi yang diisi pada kuesioner ini murni digunakan untuk keperluan penelitian dan terjaga kerahasiaannya. Bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i/dan teman-teman semua sangat berarti bagi saya. Atas kesediaan partisipasi dalam mengisi pre-kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

#### BIODATA RESPONDEN

Nama/Inisial :  
Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan  
Usia : .....tahun  
Pendidikan Terakhir : SMA / D3 / D4 / S1 / S2 / S3  
Masa/Lama Bekerja : .....tahun  
Unit : IGD / Rawat Inap / Rawat Jalan / Kebidanan /  
Kamar Operasi / Intensif

Silakan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dengan memberikan skala 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Netral (N)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

**a. Overtime (Kerja Lembur)**

| No. | Pernyataan Tentang Overtime                                                                                        | STS | TS | N | S | SS |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1   | Saya merasa tidak nyaman untuk pulang ketika bos dan atasan saya masih berada di kantor.                           |     |    |   |   |    |
| 2   | Tidak baik untuk pulang ketika orang lain masih berada di kantor saya.                                             |     |    |   |   |    |
| 3   | Saya harus bekerja lembur karena banyak rekan kerja di kantor saya yang bekerja berlebihan.                        |     |    |   |   |    |
| 4   | Saya harus bekerja lembur karena ada banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.                                     |     |    |   |   |    |
| 5   | Saya harus bekerja lembur karena ada interupsi atau tugas-tugas yang tidak terduga dan mendadak selama hari kerja. |     |    |   |   |    |
| 6   | Saya harus bekerja lembur karena tenaga kerja di kantor saya kekurangan.                                           |     |    |   |   |    |
| 7   | Saya harus bekerja lembur karena ada beberapa tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.             |     |    |   |   |    |
| 8   | Saya harus bekerja lembur karena beberapa tugas pekerjaan sulit dan rumit.                                         |     |    |   |   |    |

**b. Overwork (Bekerja berlebihan)**

| No. | Pernyataan Tentang Overwork                                  | STS | TS | N | S | SS |
|-----|--------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1   | Saya mengalami tekanan kerja yang berlebihan.                |     |    |   |   |    |
| 2   | Saya bekerja berjam-jam, lembur, dan bahkan pada hari libur. |     |    |   |   |    |

|   |                                                                                                             |  |  |  |  |  |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 3 | Saya tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan saya.                                                          |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya menghabiskan waktu terlalu lama di tempat kerja sehingga hubungan di luar pekerjaan menjadi terganggu. |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya sangat sibuk sehingga semakin sulit berkonsentrasi pada pekerjaan yang ada di depan saya.              |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya merasa lelah di siang hari karena beban kerja yang berlebihan.                                         |  |  |  |  |  |

**c. Insentif**

| No. | Pernyataan Tentang Insentif                                                                                                                                | STS | TS | N | S | SS |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1   | Saya merasa menjadi karyawan yang diakui sebagai aset berharga perusahaan.                                                                                 |     |    |   |   |    |
| 2   | Saya memiliki kesempatan untuk kemajuan karir saya di perusahaan ini.                                                                                      |     |    |   |   |    |
| 3   | Saya memiliki peluang bagus untuk meningkatkan keterampilan saya di perusahaan ini.                                                                        |     |    |   |   |    |
| 4   | Saya merasa pekerjaan saya aman.                                                                                                                           |     |    |   |   |    |
| 5   | Saya merasa status pekerjaan saya memuaskan.                                                                                                               |     |    |   |   |    |
| 6   | Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.                                                                                                      |     |    |   |   |    |
| 7   | Promosi pekerjaan di perusahaan ini dilakukan secara adil berdasarkan kinerja.                                                                             |     |    |   |   |    |
| 8   | Saya menerima pengakuan atas prestasi kerja saya.                                                                                                          |     |    |   |   |    |
| 9   | Pengakuan atas prestasi kerja membuat kinerja saya menjadi lebih baik.                                                                                     |     |    |   |   |    |
| 10  | Saya menerima imbalan lebih kecil dari prestasi kerja saya.                                                                                                |     |    |   |   |    |
| 11  | Saya merasa insentif yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.                                                                                  |     |    |   |   |    |
| 12  | Pemberian bonus dapat meningkatkan kinerja karyawan.                                                                                                       |     |    |   |   |    |
| 13  | Menurut saya imbalan ekstrinsik (gaji, bonus, promosi, dll) lebih penting daripada imbalan intrinsik (tanggung jawab, otonomi, perkembangan pribadi, dll). |     |    |   |   |    |

**d. Turnover Intention**

| No. | Pernyataan Tentang Turnover Intention                                        | STS | TS | N | S | SS |
|-----|------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1   | Saya sering berpikir untuk berhenti.                                         |     |    |   |   |    |
| 2   | Kemungkinan besar saya akan secara aktif mencari pekerjaan baru tahun depan. |     |    |   |   |    |
| 3   | Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di kesempatan berikutnya.           |     |    |   |   |    |
| 4   | Saya sering berpikir untuk mengganti pekerjaan saya.                         |     |    |   |   |    |



## Lampiran 2

### Rekapitulasi Jawaban Responden

|    | OT1 | OT2 | OT3 | OT4 | OT5 | OT6 | OT7 | OT8 | OW1 | OW2  | OW3 | OW4 | OW5 | OW6 | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 | M11 | M12 | M13 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| 1  | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2    | 2   | 2   | 2   | 3   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 5   | 5   | 3   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 2  | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 3   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 5   | 5   | 3   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 4  | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 5   | 2   | 5   | 3   | 2    | 2   | 2   | 3   | 4   | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2   | 4   | 3   | 3   | 2  | 3  | 3  |    |
| 5  | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 5   | 2   | 5   | 3   | 2    | 2   | 2   | 3   | 4   | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3  | 3  |    |
| 6  | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 5   | 2   | 5   | 3   | 2    | 2   | 2   | 3   | 4   | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3  | 3  |    |
| 7  | 3   | 4   | 2   | 2   | 2   | 5   | 2   | 4   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 3   | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4   | 4   | 3   | 3   | 2  | 2  | 2  |    |
| 8  | 2   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 2   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 4   | 3   | 2  | 2  | 2  |    |
| 9  | 2   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 2   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 4   | 3   | 2  | 2  | 2  |    |
| 10 | 2   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 2   | 4   | 1   | 2    | 2   | 2   | 2   | 2   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 5   | 5   | 3   | 2  | 2  | 2  |    |
| 11 | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 3   | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2   | 4   | 4   | 4   | 3  | 2  | 2  |    |
| 12 | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 3   | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2   | 4   | 4   | 4   | 3  | 2  | 2  |    |
| 13 | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 2   | 2    | 2   | 2   | 3   | 4   | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3   | 5   | 5   | 5   | 2  | 2  | 3  |    |
| 14 | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2    | 2   | 2   | 3   | 3   | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 4   | 4   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 15 | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2    | 2   | 3   | 2   | 3   | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2   | 4   | 4   | 3   | 2  | 2  | 2  |    |
| 16 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 17 | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 5   | 2   | 3   | 2   | 2    | 2   | 2   | 3   | 3   | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 18 | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 5   | 2   | 3   | 2   | 2    | 2   | 2   | 3   | 3   | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 19 | 1   | 5   | 2   | 2   | 2   | 4   | 1   | 5   | 1   | 3    | 2   | 2   | 3   | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 2   | 4   | 4   | 4   | 2  | 3  | 2  |    |
| 20 | 1   | 5   | 2   | 2   | 2   | 4   | 1   | 5   | 1   | 3    | 2   | 2   | 3   | 5   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 2   | 4   | 4   | 4   | 3  | 1  | 2  |    |
| 21 | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3    | 2   | 2   | 3   | 3   | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2   | 4   | 5   | 5   | 5  | 3  | 2  |    |
| 22 | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2    | 2   | 2   | 3   | 4   | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3  | 3  |    |
| 23 | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 4   | 2   | 4   | 2   | 2    | 2   | 2   | 3   | 4   | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 4   | 4   | 3   | 3  | 1  | 2  |    |
| 24 | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 3    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 5   | 5   | 2  | 2  | 3  |    |
| 25 | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 5   | 2   | 4   | 1   | 2    | 2   | 3   | 2   | 4   | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 3   | 2   | 2  | 3  | 2  |    |
| 26 | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2    | 2   | 2   | 2   | 3   | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3  | 2  | 2  |    |
| 27 | 2   | 5   | 2   | 4   | 2   | 4   | 4   | 1   | 1   | 1    | 1   | 1   | 4   | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 4   | 2   | 1  | 2  | 1  |    |
| 28 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3    | 3   | 3   | 3   | 4   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 4   | 3   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 29 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 2   | 2   | 3   | 4   | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4   | 5   | 5   | 3   | 3  | 3  | 3  |    |
| 30 | 3   | 3   | 1   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 1   | 2   | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4   | 4   | 5   | 3   | 1  | 3  | 1  |    |
| 31 | 2   | 4   | 2   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 1   | 2    | 2   | 2   | 2   | 4   | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2   | 5   | 5   | 3   | 3  | 1  | 1  |    |
| 32 | 2   | 4   | 2   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 1   | 2    | 2   | 2   | 2   | 4   | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2   | 4   | 5   | 3   | 1  | 3  | 2  |    |
| 33 | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1    | 1   | 1   | 1   | 2   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 4   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 34 | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2    | 2   | 3   | 3   | 3   | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2  | 2  | 2  |    |
| 35 | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 3   | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3   | 2  | 2  | 2  |    |
| 36 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 3   | 4   | 2  | 2  | 2  |    |
| 37 | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2  | 2  | 2  |    |
| 38 | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2    | 2   | 2   | 3   | 2   | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 2   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 39 | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2    | 2   | 2   | 3   | 3   | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 4   | 2   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 40 | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2    | 2   | 2   | 3   | 3   | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 4   | 2   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 41 | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 3   | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 5   | 5   | 4   | 1   | 3  | 1  | 1  |    |
| 42 | 2   | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 2    | 2   | 2   | 4   | 4   | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 2  | 2  | 5  | 5  | 2   | 5   | 4   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 43 | 2   | 2   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 4   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4   | 2   | 4   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 44 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 3   | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3   | 4   | 4   | 3   | 2  | 2  | 2  |    |
| 45 | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 5   | 3   | 2    | 2   | 2   | 4   | 4   | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 4   | 5   | 5   | 4  | 3  | 3  |    |
| 46 | 2   | 4   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 1   | 2    | 2   | 2   | 3   | 3   | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3   | 4   | 3   | 1   | 3  | 2  | 1  |    |
| 47 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 4   | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 2   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 48 | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 1   | 5   | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 2   | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3   | 3   | 2   | 3   | 3  | 2  | 3  |    |
| 49 | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 4   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 50 | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 4   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 51 | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 2   | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   | 4   | 4   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 52 | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2    | 2   | 2   | 3   | 3   | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2   | 4   | 4   | 3   | 2  | 2  | 2  |    |
| 53 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 2  | 3  | 3  |    |
| 54 | 2   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 2    | 2   | 2   | 2   | 3   | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5   | 5   | 2   | 2   | 2  | 2  | 2  |    |
| 55 | 2   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2&gt |     |     |     |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |    |    |    |    |

### Lampiran 3

#### Profil Responden

##### Jenis Kelamin

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 5         | 8.5     | 8.5           | 8.5                |
|       | Perempuan | 54        | 91.5    | 91.5          | 100.0              |
|       | Total     | 59        | 100.0   | 100.0         |                    |

##### Usia

|       |                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 18 - 25 tahun   | 9         | 15.3    | 15.3          | 15.3               |
|       | 26 - 35 tahun   | 21        | 35.6    | 35.6          | 50.8               |
|       | 36 - 45 tahun   | 12        | 20.3    | 20.3          | 71.2               |
|       | Diatas 45 tahun | 17        | 28.8    | 28.8          | 100.0              |
|       | Total           | 59        | 100.0   | 100.0         |                    |

##### Pendidikan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | D3    | 54        | 91.5    | 91.5          | 91.5               |
|       | S1    | 5         | 8.5     | 8.5           | 100.0              |
|       | Total | 59        | 100.0   | 100.0         |                    |

##### Lama Bekerja

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 - 10 tahun        | 30        | 50.8    | 50.8          | 50.8               |
|       | lebih dari 10 tahun | 29        | 49.2    | 49.2          | 100.0              |
|       | Total               | 59        | 100.0   | 100.0         |                    |

|       |               | Unit      |         |               |                    |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | IGD           | 12        | 20.3    | 20.3          | 20.3               |
|       | Rawat Inap    | 25        | 42.4    | 42.4          | 62.7               |
|       | RAwat Jalan   | 7         | 11.9    | 11.9          | 74.6               |
|       | Kebidanan     | 3         | 5.1     | 5.1           | 79.7               |
|       | Kamar Operasi | 6         | 10.2    | 10.2          | 89.8               |
|       | Intensif      | 6         | 10.2    | 10.2          | 100.0              |
|       | Total         | 59        | 100.0   | 100.0         |                    |



## Lampiran 4

### Analisis Statistik Deskriptif

|                |         | Statistics |        |        |        |        |        |        |        |
|----------------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                |         | OT1        | OT2    | OT3    | OT4    | OT5    | OT6    | OT7    | OT8    |
| N              | Valid   | 59         | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     |
|                | Missing | 0          | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Mean           |         | 2.4407     | 3.1695 | 2.6102 | 2.7458 | 2.8305 | 3.4746 | 2.7627 | 3.1017 |
| Std. Deviation |         | .77172     | .93131 | .80979 | .93943 | .83362 | .98883 | .89710 | .99473 |
| Minimum        |         | 1.00       | 2.00   | 1.00   | 1.00   | 2.00   | 1.00   | 1.00   | 1.00   |
| Maximum        |         | 5.00       | 5.00   | 5.00   | 5.00   | 5.00   | 5.00   | 5.00   | 5.00   |

|                |         | Statistics |        |        |        |        |        |
|----------------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                |         | OW1        | OW2    | OW3    | OW4    | OW5    | OW6    |
| N              | Valid   | 59         | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     |
|                | Missing | 0          | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Mean           |         | 2.0678     | 2.1186 | 2.0678 | 2.1186 | 2.4915 | 3.1695 |
| Std. Deviation |         | .63962     | .41873 | .36504 | .41873 | .65319 | .76907 |
| Minimum        |         | 1.00       | 1.00   | 1.00   | 1.00   | 1.00   | 2.00   |
| Maximum        |         | 3.00       | 3.00   | 3.00   | 3.00   | 4.00   | 5.00   |

|                |         | Statistics |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                |         | M1         | M2     | M3     | M4     | M5     | M6     | M7     | M8     | M9     | M10    | M11    | M12    | M13    |
| N              | Valid   | 59         | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     | 59     |
|                | Missing | 0          | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Mean           |         | 3.6780     | 3.5593 | 3.7288 | 3.7458 | 3.7119 | 3.4746 | 3.4407 | 3.5932 | 3.6610 | 2.4407 | 3.9831 | 4.0169 | 3.3220 |
| Std. Deviation |         | .68079     | .59513 | .55182 | .65898 | .58871 | .62577 | .65050 | .64644 | .63273 | .56542 | .60148 | .70690 | .83955 |
| Minimum        |         | 3.00       | 2.00   | 3.00   | 2.00   | 2.00   | 2.00   | 2.00   | 2.00   | 2.00   | 2.00   | 3.00   | 2.00   | 2.00   |
| Maximum        |         | 5.00       | 5.00   | 5.00   | 5.00   | 5.00   | 4.00   | 5.00   | 5.00   | 5.00   | 4.00   | 5.00   | 5.00   | 5.00   |

|                |         | Statistics |        |        |        |
|----------------|---------|------------|--------|--------|--------|
|                |         | Y1         | Y2     | Y3     | Y4     |
| N              | Valid   | 59         | 59     | 59     | 59     |
|                | Missing | 0          | 0      | 0      | 0      |
| Mean           |         | 2.4407     | 2.2203 | 2.1525 | 2.1186 |
| Std. Deviation |         | .81518     | .52745 | .51907 | .55970 |
| Minimum        |         | 1.00       | 1.00   | 1.00   | 1.00   |
| Maximum        |         | 5.00       | 3.00   | 3.00   | 3.00   |

## Lampiran 5

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Overtime

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | OT1          | OT2    | OT3    | OT4    | OT5    | OT6    | OT7    | OT8    | Total  |
| OT1   | Pearson Correlation | 1            | .657** | .485** | .294   | .254   | .349*  | .428** | .435** | .730** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .002   | .077   | .130   | .034   | .008   | .007   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OT2   | Pearson Correlation | .657**       | 1      | .288   | .461** | .129   | .379*  | .210   | .490** | .669** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .084   | .004   | .445   | .021   | .213   | .002   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OT3   | Pearson Correlation | .485**       | .288   | 1      | .438** | .241   | .068   | .655** | .026   | .672** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002         | .084   |        | .007   | .151   | .689   | .000   | .880   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OT4   | Pearson Correlation | .294         | .461** | .438** | 1      | .449** | .204   | .633** | .338*  | .778** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .077         | .004   | .007   |        | .005   | .225   | .000   | .041   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OT5   | Pearson Correlation | .254         | .129   | .241   | .449** | 1      | .077   | .477** | -.046  | .568** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .130         | .445   | .151   | .005   |        | .649   | .003   | .789   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OT6   | Pearson Correlation | .349*        | .379*  | .068   | .204   | .077   | 1      | .145   | .334*  | .435** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .034         | .021   | .689   | .225   | .649   |        | .392   | .043   | .007   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OT7   | Pearson Correlation | .428**       | .210   | .655** | .633** | .477** | .145   | 1      | .110   | .766** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .008         | .213   | .000   | .000   | .003   | .392   |        | .516   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OT8   | Pearson Correlation | .435**       | .490** | .026   | .338*  | -.046  | .334*  | .110   | 1      | .444** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .007         | .002   | .880   | .041   | .789   | .043   | .516   |        | .006   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| Total | Pearson Correlation | .730**       | .669** | .672** | .778** | .568** | .435** | .766** | .444** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .007   | .000   | .006   |        |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .789             | 8          |

## b. Overwork

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | OW1          | OW2    | OW3    | OW4    | OW5    | OW6    | Total  |
| OW1   | Pearson Correlation | 1            | .488** | .253   | .634** | .442** | .559** | .749** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .002   | .130   | .000   | .006   | .000   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OW2   | Pearson Correlation | .488**       | 1      | .618** | .713** | .468** | .258   | .775** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002         |        | .000   | .000   | .004   | .124   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OW3   | Pearson Correlation | .253         | .618** | 1      | .600** | .461** | .268   | .665** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .130         | .000   |        | .000   | .004   | .109   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OW4   | Pearson Correlation | .634**       | .713** | .600** | 1      | .669** | .610** | .910** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OW5   | Pearson Correlation | .442**       | .468** | .461** | .669** | 1      | .719** | .805** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .006         | .004   | .004   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| OW6   | Pearson Correlation | .559**       | .258   | .268   | .610** | .719** | 1      | .729** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .124   | .109   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| Total | Pearson Correlation | .749**       | .775** | .665** | .910** | .805** | .729** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .862             | 6          |

### c. Insentif

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | I1           | I2     | I3     | I4     | I5     | I6     | I7     | I8     | I9     | I10    | I11    | I12    | I13    | Total  |
| I1    | Pearson Correlation | 1            | .525** | .518** | .525** | .543** | .474** | .407*  | .541** | .362*  | .459** | .288   | .446** | .415*  | .686** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .001   | .001   | .001   | .001   | .003   | .013   | .001   | .028   | .004   | .084   | .006   | .011   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I2    | Pearson Correlation | .525**       | 1      | .844** | .514** | .719** | .364*  | .498** | .679** | .602** | .375*  | .456** | .395*  | .456** | .792** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001         |        | .000   | .001   | .000   | .027   | .002   | .000   | .000   | .022   | .005   | .015   | .005   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I3    | Pearson Correlation | .518**       | .844** | 1      | .712** | .684** | .464** | .584** | .671** | .705** | .444** | .507** | .480** | .355*  | .847** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001         | .000   |        | .000   | .000   | .004   | .000   | .000   | .000   | .006   | .001   | .003   | .031   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I4    | Pearson Correlation | .525**       | .514** | .712** | 1      | .681** | .518** | .669** | .661** | .572** | .474** | .406*  | .381*  | .262   | .788** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001         | .001   | .000   |        | .000   | .001   | .000   | .000   | .000   | .003   | .013   | .020   | .117   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I5    | Pearson Correlation | .543**       | .719** | .684** | .681** | 1      | .356*  | .504** | .824** | .636** | .366*  | .545** | .383*  | .288   | .801** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001         | .000   | .000   | .000   |        | .031   | .001   | .000   | .000   | .026   | .000   | .019   | .084   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I6    | Pearson Correlation | .474**       | .364*  | .464** | .518** | .356*  | 1      | .576** | .461** | .465** | .650** | .185   | .091   | .176   | .626** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .003         | .027   | .004   | .001   | .031   |        | .000   | .004   | .004   | .000   | .273   | .593   | .298   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I7    | Pearson Correlation | .407*        | .498** | .584** | .669** | .504** | .576** | 1      | .618** | .641** | .667** | .390*  | .392*  | .412*  | .788** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .013         | .002   | .000   | .000   | .001   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .017   | .016   | .011   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I8    | Pearson Correlation | .541**       | .679** | .671** | .661** | .824** | .461** | .618** | 1      | .821** | .542** | .463** | .343*  | .355*  | .852** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001         | .000   | .000   | .000   | .000   | .004   | .000   |        | .000   | .001   | .004   | .037   | .031   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I9    | Pearson Correlation | .362*        | .602** | .705** | .572** | .636** | .465** | .641** | .821** | 1      | .531** | .464** | .325*  | .443** | .805** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .028         | .000   | .000   | .000   | .000   | .004   | .000   | .000   |        | .001   | .004   | .050   | .006   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I10   | Pearson Correlation | .459**       | .375*  | .444** | .474** | .366*  | .650** | .667** | .542** | .531** | 1      | .316   | .164   | .119   | .662** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .004         | .022   | .006   | .003   | .026   | .000   | .000   | .001   | .001   |        | .057   | .331   | .485   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I11   | Pearson Correlation | .288         | .456** | .507** | .406*  | .545** | .185   | .390*  | .463** | .464** | .316   | 1      | .645** | .524** | .642** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .084         | .005   | .001   | .013   | .000   | .273   | .017   | .004   | .004   | .057   |        | .000   | .001   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I12   | Pearson Correlation | .446**       | .395*  | .480** | .381*  | .383*  | .091   | .392*  | .343*  | .325*  | .164   | .645** | 1      | .608** | .574** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .006         | .015   | .003   | .020   | .019   | .593   | .016   | .037   | .050   | .331   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| I13   | Pearson Correlation | .415*        | .456** | .355*  | .262   | .288   | .176   | .412*  | .355*  | .443** | .119   | .524** | .608** | 1      | .557** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .011         | .005   | .031   | .117   | .084   | .298   | .011   | .031   | .006   | .485   | .001   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |
| Total | Pearson Correlation | .686**       | .792** | .847** | .788** | .801** | .626** | .788** | .852** | .805** | .662** | .642** | .574** | .557** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 37           | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     | 37     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .925             | 13         |

#### d. Turnover Intention

|       |                     | <b>Correlations</b> |        |        |        |        |
|-------|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | TI1                 | TI2    | TI3    | TI4    | Total  |
| TI1   | Pearson Correlation | 1                   | .725** | .505** | .681** | .835** |
|       | Sig. (2-tailed)     |                     | .000   | .001   | .000   | .000   |
|       | N                   | 37                  | 37     | 37     | 37     | 37     |
| TI2   | Pearson Correlation | .725**              | 1      | .786** | .770** | .939** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000                |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 37                  | 37     | 37     | 37     | 37     |
| TI3   | Pearson Correlation | .505**              | .786** | 1      | .657** | .833** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001                | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 37                  | 37     | 37     | 37     | 37     |
| TI4   | Pearson Correlation | .681**              | .770** | .657** | 1      | .892** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000                | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 37                  | 37     | 37     | 37     | 37     |
| Total | Pearson Correlation | .835**              | .939** | .833** | .892** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000                | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 37                  | 37     | 37     | 37     | 37     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .898             | 4          |

## Lampiran 6

### Analisis Regresi Linear Berganda

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .460 <sup>a</sup> | .212     | .184              | 1.53631                    |

a. Predictors: (Constant), Overwork, Overtime

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 35.554         | 2  | 17.777      | 7.532 | .001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 132.174        | 56 | 2.360       |       |                   |
|       | Total      | 167.729        | 58 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Overwork, Overtime

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| 1     | (Constant) | 2.527                            | 1.664      |                                   | 1.519 | .134 |
|       | Overtime   | .135                             | .061       | .274                              | 2.198 | .032 |
|       | Overwork   | .234                             | .099       | .295                              | 2.362 | .022 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

## Lampiran 7

### Moderated Regression Analysis (MRA)

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .540 <sup>a</sup> | .292     | .225              | 1.49679                    |

a. Predictors: (Constant), X2M, Overtime, Insentif, Overwork, X1M

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 48.988         | 5  | 9.798       | 4.373 | .002 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 118.740        | 53 | 2.240       |       |                   |
|       | Total      | 167.729        | 58 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), X2M, Overtime, Insentif, Overwork, X1M

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 3.970                       | 23.119     |                           | .172  | .864 |
|       | Overtime   | .655                        | .778       | 1.332                     | .842  | .404 |
|       | Overwork   | -.306                       | 1.027      | -.385                     | -.297 | .767 |
|       | Insentif   | .008                        | .495       | .022                      | .017  | .987 |
|       | X1M        | -.011                       | .017       | -1.153                    | -.681 | .499 |
|       | X2M        | .009                        | .022       | .478                      | .411  | .682 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

**Lampiran 8**  
**Surat Penelitian**  
**Surat Izin Penelitian**



**FAKULTAS BISNIS  
DAN EKONOMIKA**  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 4869/Pen/I  
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:  
Direktur Rumah Sakit Panti Rini  
di Jl. Solo Km 13.2 Tirtomartani, Kalasan, Yogyakarta

Dengan hormat,  
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Overtime dan Overwork terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Daud S.B.S Sagulu  
NPM : 190325226  
Nomor Handphone : 085374275309  
Alamat : Jl. Tambakbayan IV No. 20B, Caturtunggal, Depok, Sleman, Daerah Istimewa  
Yogyakarta, 55281

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:

- Responden penelitian yaitu karyawan hotel - Jumlah karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 02 November 2023

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, S.E., M.Sc., Ph.D.

**Alamat**

Kampus III Gedung Bonaventura  
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

**URL**

<https://fbe.uajy.ac.id>

**Kontak**

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127  
Fax : +62-274-485227  
Surel : [fbe@uajy.ac.id](mailto:fbe@uajy.ac.id)



## Surat Balasan Penelitian



YAYASAN PANTI RAPIH  
**RUMAH SAKIT PANTI RINI**

Jalan Solo Km. 13,2 Kalasan, Yogyakarta - 55571  
Telp. (0274) 496022, 496264, Fax (0274) 497206 email: rs\_pantirini@yahoo.com  
Bankers : Bank CIMB Niaga: 800009249400 ; 800077538900; BCA Yogyakarta: 037.300.1900



13 November 2023

Nomor : L.552/RSRN/U/XI/2023  
Hal : Jawaban Ijin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Atma Jaya  
Yogyakarta

Perkenankanlah pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih atas kepercayaan Saudara kepada Rumah Sakit Panti Rini sebagaimana termaksud dalam surat nomor : 4869/Pen/I tanggal 2 November 2023 perihal Permohonan Ijin penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas pada mata kuliah Skripsi yang bersangkutan.

Sehubungan dengan permohonan tersebut di atas, maka dengan ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. pada dasarnya kami tidak keberatan mahasiswa Saudara atas nama Daud S.B.S Sagulu NPM 190325226 untuk penelitian di Rumah Sakit Panti Rini dengan judul "Pengaruh *Overtime* dan *Overwork* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi";
2. kami harap selama mengadakan penelitian di Rumah Sakit Panti Rini, mahasiswa yang bersangkutan bersedia mematuhi peraturan dan tata cara yang sedang berlaku dan atau akan diberlakukan;
3. mahasiswa yang bersangkutan sudah mendapatkan vaksin Covid-19 lengkap;
4. biaya penelitian sebesar Rp.400.000,00 (*empat ratus ribu rupiah*) per mahasiswa dapat diselesaikan di bagian keuangan Rumah Sakit Panti Rini saat penelitian akan selesai;
5. untuk pelaksanaan selanjutnya, haraplah mahasiswa Saudara menghubungi Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Panti Rini (Ibu Cicilia Sulistyorini H U D) dengan nomor kontak person 0852-9051-7350.

Demikian surat jawaban ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

  
Dr. Y. Agus Wijanarka, M. Kes