

**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP*, KERJA
LEMBUR DAN INSENTIF LEMBUR TERHADAP
KEPUASAN KARYAWAN GEN Z MELALUI
KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI PT ERA
ABADI SANTOSA (EASGA INDONESIA)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari

Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen



Oleh

Lia Mariana

20210510212

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KUNINGAN**

2025

LEMBAR PENGESAHAN
**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP*, KERJA LEMBUR DAN
INSENTIF LEMBUR TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN GEN Z
MELALUI KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI PT ERA ABADI
SANTOSA (EASGA INDONESIA)**

Oleh :

LIA MARIANA

20210510212

Telah berhasil mempertahankan skripsinya pada tanggal 18 Juni 2025 dihadapan Dewan Penguji. Skripsi ini disahkan sebagai bagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan

Susunan Dewan Penguji

Penguji I,



Oding Svafrudin, M.M
NIP. 19610606199503100

Penguji II,



Wely Hadi Gunawan, SE., M.M
NIK. 410106910232

Penguji II,



Winda Oktaviani, SE., M.M
NIK. 410108880250

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP*, KERJA LEMBUR DAN
INSENTIF LEMBUR TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN GEN Z
MELALUI KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI PT ERA ABADI
SANTOSA (EASGA INDONESIA)**

Oleh :

LIA MARIANA
NIM. 20210510212

DISETUJUI OLEH PEMBIMBING :

Kuningan, ~~26~~ Juni 2025

Pembimbing I,


Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E., Sy.
NIK. 41038091296

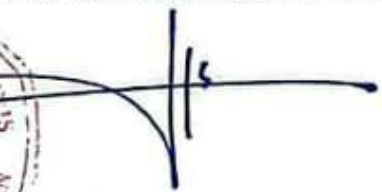
Pembimbing II,


Winda Oktaviani, SE., M.M
NIK. 410108880250

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,




Dr. Hj. Lili Karmela Fitriani, S.E., M.Si.
NIK. 41038971054

Kepala Program Studi Manajemen,


Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E., Sy.
NIK. 41038091296

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Seperti yang dikatakan Eleanor Roosevelt

“Lakukan satu hal setiap hari yang membuatmu takut”

Bagiku, itu berarti mengubah pandangan remeh menjadi decak kagum melalui pengamatan yang mendalam dan tindakan yang membanggakan.

“Diremehkan tak menggoyahkan, diam mengamati, bergerak membuktikan, bangga menjadi tujuan”.

(Lia Mariana)

PERSEMBAHAN

“Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan kemudahan yang dilimpahkan. Karya ini kupersembahkan teruntuk Mamah tercinta, yang setiap doa tulusnya adalah pelita penerang jalanku, yang setiap waktu dan dukungannya adalah fondasi kekuatanku. Kepada Bapak tersayang, atas setiap tetes keringat dan kesabaran mengantarkanku meraih mimpi, langkah demi langkah. Untuk Kakak perempuanku yang selalu hadir dengan senyum dan kata-kata penghibur, terima kasih atas kehangatan dan semangat yang tak pernah pudar. Kupersembahkan karya ini untuk setiap tatapan meremehkan yang menjadi bara semangat dalam diamku. Untuk setiap kesabaran yang mematangkan pengamatan, dan untuk setiap langkah tegas yang membuktikan kekuatan seorang perempuan kelahiran musim semi. Semoga hasil ini menjadi kebanggaan bagi mereka yang percaya, dan kejutan manis bagi mereka yang meragukan.”

PERNYATAAN OTENTITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya Lia Mariana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Empowering Leadership*, Kerja Lembur dan Insentif Lembur terhadap Kepuasan Karyawan Gen Z melalui Kesehatan Mental Karyawan di PT Era Abadi Santosa (Easga Indonesia)” adalah hasil tulisan saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan yang bertentangan atau dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku didalam masyarakat.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal diatas, baik disengaja maupun tidak, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Kuningan, 02 Juli 2025

Yang membuat pernyataan


SEKOLAH REJURIPAH
1000
METERAN
TEMPIL
E-422AMX410461463
Lia Mariana
20210510212

ABSTRAK

Lia Mariana (20210510212) 2025. “Pengaruh *Empowering Leadership*, Kerja Lembur dan Insentif Lembur terhadap Kepuasan Karyawan Gen Z melalui Kesehatan Mental Karyawan di PT Era Abadi Santosa (Easga Indonesia)”. Skripsi. Program Studi Manajemen. Universitas Kuningan. Pembimbing Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E.Sy dan Winda Oktaviani, S.E.,M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Empowering Leadership*, Kerja Lembur, dan Insentif Lembur terhadap Kepuasan Karyawan Generasi Z di PT Era Abadi Santosa (Easga Indonesia) dengan Kesehatan Mental Karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingkat *turnover* karyawan yang *fluktuatif* dalam tiga tahun terakhir dan meningkatnya tantangan dalam mengelola karyawan Gen Z. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui AMOS. Jumlah responden sebanyak 156 orang yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowering leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental, namun berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan karyawan. Kerja lembur berpengaruh positif terhadap kesehatan mental namun berpengaruh negatif terhadap kepuasan. Insentif lembur tidak berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental, namun memiliki pengaruh positif langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan melalui kesehatan mental. Kesehatan mental terbukti berpengaruh kuat terhadap kepuasan karyawan dan memediasi pengaruh kerja lembur serta insentif lembur terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak memediasi hubungan antara *empowering leadership* dan kepuasan. Hasil uji model menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kelayakan yang baik. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan kerja lembur dan insentif secara *proporsional* serta peran kesehatan mental sebagai penentu utama kepuasan karyawan Gen Z di perusahaan.

Kata Kunci: *Empowering Leadership*, Kerja Lembur, Insentif Lembur, Kesehatan Mental Karyawan, Kepuasan Karyawan, Gen Z, Structural Equation Modelling (SEM)

ABSTRACT

Lia Mariana (NIM 20210510212) 2025. "The Effect of Empowering Leadership, Overtime Work and Overtime Incentives on Gen Z Employee Satisfaction through Employee Mental Health at PT Era Abadi Santosa (Easga Indonesia)". Thesis. Management Study Program. Kuningan University. Advisors Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E.Sy and Winda Oktaviani, S.E., M.M.

This study was conducted to analyze the influence of Empowering Leadership, Overtime Work, and Overtime Incentives on Job Satisfaction among Generation Z employees at PT Era Abadi Santosa (Easga Indonesia), with Employee Mental Health used as a mediating variable. The research was based on the employee turnover rate, which had been recorded as fluctuating over the past three years, along with the increasing challenges in managing Generation Z employees. A quantitative method was applied using the Structural Equation Modeling (SEM) approach with the AMOS software. A total of 100 respondents were selected using purposive sampling techniques. The results showed that empowering leadership had not been proven to significantly affect mental health, but it had been shown to directly and positively influence employee satisfaction. Overtime work was found to have a positive impact on mental health but a negative impact on job satisfaction. Meanwhile, overtime incentives were not found to significantly affect mental health but had shown a positive influence, both directly and indirectly, on satisfaction through mental health. Mental health had been proven to exert a strong influence on employee satisfaction and to mediate the relationship between overtime work and overtime incentives with job satisfaction, but it did not mediate the relationship between empowering leadership and satisfaction. The research model had been tested and was declared to meet the required model fit criteria. These findings highlighted the importance of managing overtime and incentives proportionally, as well as the central role of mental health in shaping Generation Z employee satisfaction within the company.

Keywords: Empowering Leadership, Overtime Work, Overtime Incentives, Employee Mental Health, Job Satisfaction, Generation Z, Structural Equation Modeling (SEM)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikut beliau. Merupakan sebuah nikmat yang tak ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Empowering Leadership*, Kerja Lembur dan Insentif Lembur terhadap Kepuasan Karyawan Gen Z melalui Kesehatan Mental Karyawan di PT Era Abadi Santosa (Easga Indonesia)”** dapat berjalan dengan baik dan terselesaikan.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan. Penulis sadar bahwa skripsi ini dapat terselesaikan seperti sekarang ini karena berkat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Kuningan, 02 Juli 2025

Penulis,

LIA MARIANA
20210510212

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan. Penulisan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya restu dan ridho dari Allah SWT, dan berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Yth:

1. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Rina Masruroh, S.E., M.E.Sy, selaku Dosen Pembimbing satu sekaligus Kepala Program Studi Manajemen, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan penuh selama proses penyusunan penelitian ini. Bimbingan beliau sangat berarti dalam membantu saya memahami berbagai aspek akademik dan metodologis dalam penelitian ini.
2. Terima kasih kepada Ibu Winda Oktaviani, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing dua, atas saran, motivasi, dan perhatian yang diberikan dalam proses penyusunan penelitian ini. Nasihat dan masukan beliau sangat membantu dalam memperbaiki serta menyempurnakan hasil penelitian ini.
3. Micky Watulandi, S.E., M.M. sebagai pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan saran selama penelitian.
4. Dr. H. Dikdik Harjadi, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Kuningan yang telah memberikan kesempatan bagi saya selaku penulis dalam menimba ilmu.
5. Dr. Hj. Lili Karmela Fitriani, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Enung Nurhayati, S.E., AK, M.Si., CA selaku wakil dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Dr. Dadang Suhardi, S.E., M.M selaku wakil dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Kepada seluruh dosen di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas ilmu, pengajaran, pengetahuan, arahan dan pendidikan yang diberikan selama perkuliahan.

9. Mamah tersayang dan tercinta, Ibu Watiningsih. Tidak ada kata yang mampu sepenuhnya menggambarkan betapa besar cinta dan rasa terima kasih penulis padamu. Doa-doamu yang tak pernah henti, pelukan hangat yang selalu menjadi tempat pulang paling aman, serta semangat yang Mamah tanamkan dalam setiap langkah, adalah kekuatan yang tak ternilai harganya. Terima kasih telah menjadi cahaya dalam gelap, menjadi pelipur lara dalam lelah, dan menjadi alasan penulis terus maju meski kadang ingin menyerah. Segala yang penulis capai hari ini adalah buah dari cinta dan pengorbanan Mamah yang tanpa batas. Penulis mencintaimu dengan segenap hati, Mamah.
10. Bapak Didi Ruswandi, terima kasih telah menjadi sosok yang sabar, setia menemani penulis ke berbagai tempat selama proses perkuliahan dan penelitian. Kehadiran Bapak yang selalu siap mengantar dan mendampingi tanpa keluh menjadi bentuk cinta dan pengorbanan yang tidak tergantikan.
11. Kakak tercinta, Irawati. Terima kasih atas tawa, candaan, dan semangat yang selalu ditularkan, bahkan di tengah kepenatan. Terima kasih sudah menjadi rumah bagi pulangnya semangat penulis, saat lelah mulai terasa menyesak.
12. Nenek tersayang, Nenek Kuinah terima kasih atas cinta tanpa syarat, doa-doa yang tulus dari hati yang paling dalam, dan ketulusan yang tak pernah henti mengalir. Semoga setiap pencapaian ini dapat menjadi sedikit balasan atas segala kebaikan dan cinta yang Nenek curahkan selama ini. Penulis sangat mencintaimu, Nek.
13. Keluarga besar Almarhum Abah Abdul, terima kasih atas segala bentuk dukungan, baik dalam hal kecil maupun besar. Kebaikan dan kehangatan dari keluarga besar menjadi salah satu alasan mengapa penulis mampu berdiri dan melangkah sejauh ini.
14. Seseorang yang sangat spesial dalam hidupku, Aji Suratman. Terima kasih karena telah menjadi tempatku kembali, dalam segala keadaan. Terima kasih karena telah bersedia mengikat hatimu dengan hatiku, dan memilih untuk tetap tinggal, bahkan ketika jarak, waktu, dan kesibukan sering kali menjauhkan kita. Kesabaranmu dalam menungguku, dalam mendampingi setiap prosesku, adalah bukti cinta yang tidak biasa. Bersamamu, aku belajar arti kesetiaan yang sunyi tapi kuat, dan cinta yang tak banyak kata tapi terasa dalam segala hal.

Semoga perjalanan ini terus saling menggenggam, tidak hanya dalam pencapaian, tetapi juga dalam segala musim kehidupan. Terima kasih karena selalu ada, karena selalu percaya.

15. Bapak Ageng Sutrisno, Manager PT Era Abadi Santosa (Easga Indonesia), terima kasih atas bimbingan, kesempatan, serta ilmu yang begitu berharga selama proses penelitian ini berlangsung.
16. Ibu Ikeu Nurohmah selaku Assistant Manager, serta seluruh karyawan PT Era Abadi Santosa, terima kasih atas waktu, bantuan, dan keterlibatan dalam penelitian ini. Keberhasilan skripsi ini tidak lepas dari kerja sama dan kebaikan hati semua pihak di perusahaan tersebut.
17. Teman-teman seperjuangan Manajemen G 2021, terima kasih atas kebersamaan, canda tawa, dukungan, dan waktu yang telah kita lalui bersama sejak awal perkuliahan hingga akhir. Meskipun kita datang dari latar belakang yang berbeda, memiliki karakter yang tak selalu sama, dan pandangan yang kadang tak sejalan, namun kita tetap berjalan bersama dengan tujuan yang satu lulus dengan bangga, lalu sukses dengan cara kita masing-masing. Perjalanan ini tidak selalu mudah, tapi kebersamaan kalian membuat semuanya lebih ringan dan bermakna. Terima kasih telah menjadi bagian dari cerita besar dalam hidupku, cerita tentang belajar, tumbuh, dan melangkah bersama.
18. Teman-teman tercinta yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Untuk Ai Nurhayani, terima kasih atas kedekatan dan kebersamaan yang terjalin erat sejak awal perkuliahan, yang selalu memberikan rasa nyaman dan semangat. Kepada Rika Oktavianti, meski tidak selalu bersama, namun setiap cerita dan percakapan yang kita bagi selalu punya makna tersendiri. Untuk Rifky Maulana, terima kasih atas segala bantuan dan kebaikan hati yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan proses perkuliahan.
19. Kepada Dinda Rajma, terima kasih atas kesediaannya untuk selalu membantu dan mendampingi. Untuk Ira Puspita, yang tidak hanya membantu tapi juga berbagi ilmu dengan tulus, penulis sangat menghargainya.
Dan untuk Dini Alviani, terima kasih atas kebersamaan dalam proses bimbingan dan segala bantuan yang diberikan dengan penuh keikhlasan.

Kalian semua telah menjadi bagian yang berarti dalam perjalanan ini, dan penulis sangat bersyukur pernah dipertemukan dengan kalian.

20. Keluarga besar Kantor Pos Luragung, tempat di mana penulis belajar arti kerja keras, tanggung jawab, dan dedikasi. Terima kasih atas kebersamaan, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan selama penulis menjalani pengalaman sebagai pekerja harian lepas. Pengalaman ini bukan hanya memberikan ilmu lapangan yang berharga, tetapi juga membentuk keberanian dan keteguhan hati dalam menghadapi berbagai tantangan.
21. Seluruh perangkat desa se-Kecamatan Luragung dan Cimahi, atas penerimaan yang hangat, kesempatan belajar, serta pelajaran-pelajaran kehidupan yang tidak diajarkan di ruang kelas. Setiap interaksi, kepercayaan, dan kesempatan yang diberikan telah menjadi bagian penting dari proses pembentukan diri penulis. Semoga kebaikan yang telah diberikan dibalas dengan limpahan berkah dari Tuhan Yang Maha Esa.
22. Seluruh pihak yang telah membantu, mendukung, dan mendoakan dalam proses penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena keterbatasan ruang dan waktu, penulis mohon maaf tidak dapat menyebutkan satu per satu. Namun, setiap bantuan, perhatian, dan kebaikan yang diberikan sangat berarti dan tidak akan pernah penulis lupakan. Semoga segala kebaikan tersebut mendapat balasan yang berlimpah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun, dengan segala usaha, doa, dan dukungan yang telah diberikan oleh berbagai pihak, penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat dan menjadi langkah awal menuju kontribusi yang lebih besar di masa depan. Semoga apa yang telah dicapai ini menjadi keberkahan bagi penulis dan semua pihak yang terlibat.

Kuningan, 02 Juli 2025

Lia Mariana

20210510212

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERSETUJUAN

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

PERNYATAAN OTENTITAS

ABSTRAK..... i

ABSTRACT..... ii

KATA PENGANTAR.....iii

UCAPAN TERIMA KASIH.....iv

DAFTAR ISI.....viii

DAFTAR TABEL.....xi

DAFTAR GAMBAR.....xiii

DAFTAR LAMPIRAN.....xiv

BAB I1

PENDAHULUAN1

1.1 Latar Belakang1

1.2 Rumusan Masalah16

1.3 Tujuan Penelitian17

1.4 Manfaat Penelitian.....17

1.4.1 Manfaat Teoritis.....17

1.4.2 Manfaat Praktis.....18

BAB II.....19

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS19

2.1 Landasan Teori.....19

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia19

2.1.2 Kepuasan Karyawan22

2.1.3 *Empowering Leadership*.....32

2.1.4 Kerja Lembur.....35

2.1.5 Insentif Lembur39

2.1.6 Kesehatan Mental.....42

2.2 Penelitian Terdahulu.....47

2.3 Hubungan Antar Variabel54

2.3.1 Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap Kesehatan Mental	54
2.3.2 Pengaruh Kerja Lembur terhadap Kesehatan Mental	56
2.3.3 Pengaruh Insentif Lembur terhadap Kesehatan Mental.....	57
2.3.4 Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap Kepuasan Kerja	58
2.3.5 Pengaruh Kerja Lembur terhadap Kepuasan Kerja	59
2.3.6 Pengaruh Insentif Lembur terhadap Kepuasan Kerja.....	61
2.3.7 Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kepuasan Kerja	62
2.3.8 Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap Kepuasan Kerja melalui Kesehatan Mental	63
2.3.9 Pengaruh Kerja Lembur terhadap Kepuasan Kerja melalui Kesehatan Mental	65
2.3.10 Pengaruh Insentif Lembur terhadap Kepuasan Kerja melalui Kesehatan Mental	66
2.4 Kerangka Berpikir	67
2.5 Hipotesis	69
BAB III	71
METODE PENELITIAN	71
3.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	71
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	71
3.2.1 Variabel Independen.....	71
3.2.2 Variabel Dependen.....	71
3.2.3 Variabel Intervening	72
3.3 Populasi dan Sampel	74
3.3.1 Populasi	74
3.3.2 Sampel	74
3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data	75
3.5 Metode Analisis Data	77
3.5.1 Uji SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)	77
3.5.2 Teknik Analisis.....	78
3.6 Pengujian Hipotesis	84
BAB IV	85
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	85
4.1 Hasil Penelitian	85
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	85

4.1.2	Gambaran Karakteristik Responden	87
4.1.3	Teknik Analisis Data dan Pengujian Model	95
4.1.4	Pengujian Asumsi SEM	102
4.1.5	Pengujian Hipotesis.....	107
4.2	Pembahasan.....	112
4.2.1	Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap Kesehatan Mental.....	112
4.2.2	Pengaruh Kerja Lembur terhadap Kesehatan Mental.....	114
4.2.3	Pengaruh Insentif Lembur terhadap Kesehatan Mental	115
4.2.4	Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan.....	117
4.2.5	Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap Kepuasan Karyawan	119
4.2.6	Pengaruh Kerja Lembur terhadap Kepuasan Karyawan	120
4.2.7	Pengaruh Insentif Lembur terhadap Kepuasan Kerja.....	122
4.2.8	Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap Kepuasan Karyawan melalui Kesehatan Mental.....	124
4.2.9	Pengaruh Kerja Lembur terhadap Kepuasan Kerja melalui Kesehatan Mental	126
4.2.10	Pengaruh Insentif Lembur terhadap Kepuasan Karyawan melalui Kesehatan Mental	128
BAB V		131
KESIMPULAN DAN SARAN.....		131
5.1	Kesimpulan	131
5.2	Saran	132
DAFTAR PUSTAKA		135
LAMPIRAN-LAMPIRAN		146

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rumus <i>Turnover</i>	5
Tabel 1. 2 Data <i>Turnover</i> Tahun 2022	5
Tabel 1. 3 Data <i>Turnover</i> Tahun 2023	6
Tabel 1. 4 Data <i>Turnover</i> Tahun 2024	6
Tabel 1. 5 Data <i>Turnover</i> Karyawan Tahun 2022-2024	7
Tabel 1. 6 Data Pra Survey	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	72
Tabel 3. 2 Konsep Eksogen dan Konsep Endogen.....	79
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	88
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	89
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi.....	90
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	91
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Generasi Z (Lahir Tahun 1997-2012)	92
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pernah Bekerja Lembur	93
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan pernah menerima Insentif Lembur selama bekerja	94
Tabel 4. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per bulan.....	94
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Kelayakan Setelah Modifikasi Faktor Konfirmatory Variabel Eksogen.....	96
Tabel 4. 11 <i>Regression Weights Factor</i> Konfirmatory Variabel Eksogen	96
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Kelayakan <i>Factor</i> Konfirmatory Variabel Endogen	98
Tabel 4. 13 <i>Regression Weights Factor</i> Konfirmatory Variabel Endogen	99
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Kelayakan Setelah Modifikasi Full Model	101

Tabel 4. 15 <i>Assesment Of Normality</i>	102
Tabel 4. 16 Evaluasi <i>Outlier</i>	103
Tabel 4. 17 Pengujian Hipotesis	107
Tabel 4. 18 Pengaruh Tidak Langsung.....	108
Tabel 4. 19 Pengaruh Langsung.....	108
Tabel 4. 20 Pengaruh Total	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	69
Gambar 3. 1 SEM AMOS	80
Gambar 4. 1 Analisis Factor Konfirmatory Variabel Eksogen.....	95
Gambar 4. 2 Analisis Factor Konfirmatory Variabel Endogen	98
Gambar 4. 3 Analisis Full Model	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	148
Lampiran II	153
Lampiran III	161
Lampiran IV	199
Lampiran V	221