

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas teori-teori yang digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan *overwork*, *overtime*, insentif, dan *turnover intention*. Bab ini juga membahas tentang penelitian terdahulu dan pemaparan hipotesis pada akhir bab.

2.1 *Turnover Intention*

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan keinginan dan persepsi karyawan meninggalkan perusahaan untuk mencari peluang kerja di tempat lain (Emiroğlu et al., 2015). Bothma and Roodt (2013) mendefinisikan *turnover intention* sebagai seorang individu yang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan dalam organisasi untuk mencari peluang kerja alternatif. Menurut Robin dan Judge (2008) *turnover intention* adalah penarikan karyawan secara sukarela ataupun tidak sukarela dari sebuah organisasi. Sedangkan menurut Sousa Poza dan Henneberger (2004, dalam Yukongdi & Shrestha, 2020) *turnover intention* merupakan suatu niat yang mengacu pada keinginan individu untuk berganti pekerjaan dalam periode waktu tertentu secara sukarela. Oleh karena itu, faktor yang menimbulkan keinginan untuk pergi atau keluar secara sukarela perlu dipahami oleh organisasi untuk menentukan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan karyawan yang berbakat (Stewart et al., 2011).

2.1.2 Dimensi *Turnover Intention*

Abbasi dan Hollman (2000, dalam Ghosh et al., 2013) membagi dua dimensi dari *turnover intention* yaitu:

a. *Voluntary Turnover*

Voluntary turnover merupakan suatu bentuk keinginan sendiri dari karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. Pada dimensi ini karyawan akan mengundurkan diri dari pekerjaan mereka saat ini dan mencari pekerjaan baru dan kemudian pindah ke perusahaan lain.

b. *Involuntary Turnover*

Involuntary turnover mengacu pada pemberhentian karyawan. *Involuntary turnover* dapat terjadi karena disfungsional yaitu perusahaan gagal mempertahankan karyawan yang berprestasi atau fungsional yaitu karyawan yang berkinerja buruk bagi perusahaan, hal ini tergantung pada karyawan mana yang meninggalkan perusahaan.

2.1.3 Faktor Penyebab *Turnover Intention*

Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat disebabkan karena beberapa alasan. Liu dan Lo (2018) mengemukakan beberapa alasan karyawan keluar dari organisasi yaitu kualitas lingkungan kerja, upah dan tunjangan yang rendah, budaya organisasi yang tidak nyaman, ruang lingkup pekerjaan dan tanggung jawab yang kurang jelas, komunikasi yang buruk, dan tidak memiliki arah operasi yang jelas.

Studi yang dilakukan oleh Tan et al., (2020) mengungkapkan penyebab karyawan keluar dari organisasi yaitu kerja lembur dan *overwork*. Tingkat *overtime* dan *overwork* dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ini jika tidak diatasi dan dikelola dengan baik akan berdampak buruk bagi organisasi.

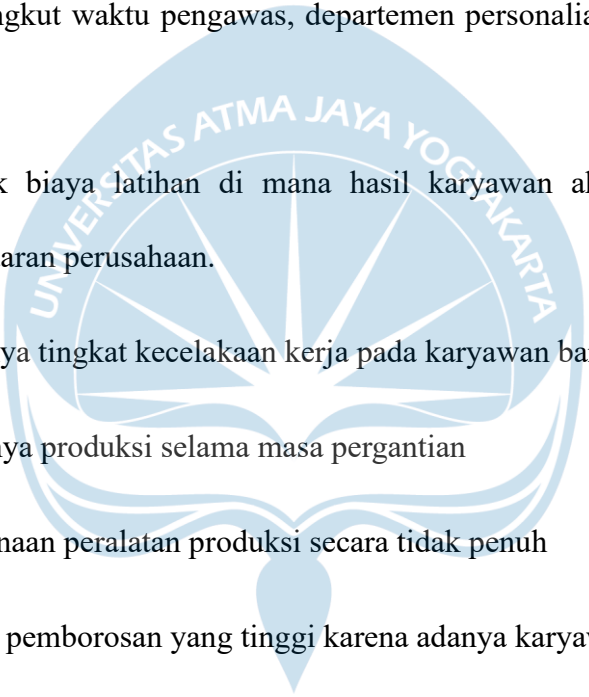
2.1.4 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung *turnover intention* dapat menyebabkan perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang dimiliki serta adanya kemungkinan informasi atau rahasia perusahaan bocor ke perusahaan lain (Puangyoykeaw & Nishide, 2015). Lebih lanjut, dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menyebabkan perusahaan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan kekosongan posisi pekerjaan (Zakaria et al., 2017). Tingkat *turnover* yang tinggi akan mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi (Joarder et al., 2011). *Turnover* juga akan menyebabkan terganggunya operasional perusahaan yang akan berpengaruh pada tujuan (*goal*) yang ingin dicapai perusahaan (Khaidir et al., 2017).

Dampak lain dari *turnover intention* secara tidak langsung akan berpengaruh pada biaya. Karyawan yang keluar dari perusahaan akan meninggalkan posisi yang kosong sehingga perusahaan perlu untuk mendapatkan karyawan baru. Hal ini dapat menimbulkan pemborosan biaya karena perusahaan harus menginvestasikan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan, lembur, dan pengawasan (Suryani, 2011). Biaya perekrutan karyawan baru sangat tinggi dan membutuhkan

waktu sekitar enam bulan untuk merekrut, mengorientasi, dan melatih satu karyawan (Cohen et al., 2016).

Dampak *turnover intention* bagi organisasi menurut Ridlo (2012) dalam sebuah kajian literatur yaitu:

- 
- a. Biaya yang berkaitan dengan waktu dan fasilitas wawancara
 - b. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
 - c. Dampak biaya latihan di mana hasil karyawan akan lebih kecil dari pengeluaran perusahaan.
 - d. Tingginya tingkat kecelakaan kerja pada karyawan baru.
 - e. Hilangnya produksi selama masa pergantian
 - f. Penggunaan peralatan produksi secara tidak penuh
 - g. Tingkat pemborosan yang tinggi karena adanya karyawan baru.
 - h. Meningkatkan kerja lembur untuk menghindari penundaan produksi.

2.2 Overtime

2.2.1 Pengertian Overtime

Overtime (kerja lembur) merupakan jam kerja wajib, sukarela, bekerja pada hari libur, bertekanan dan diperpanjang, durasi yang berbeda per minggu, dan jam kerja yang diperpanjang dari shift biasanya (Wheatley, 2017). Menurut Thomas (1992 dalam Pratiwi, 2019) kerja Lembur merupakan kerja yang melebihi 40 jam per

minggu atau kerja yang dilakukan karena suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan jam kerja normal. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *overtime* merupakan waktu kerja yang melebihi standar jam kerja di suatu daerah tertentu.

Kerja lembur di Indonesia diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 102 Tahun 2004, di mana kerja lembur hanya boleh dilakukan maksimal 3 jam dalam satu hari atau 14 jam dalam satu minggu. Kerja lembur hanya bisa terjadi apabila ada perintah dari pengusaha yang disetujui oleh karyawan. Artinya, kerja lembur dilakukan atas kesepakatan bersama dari kedua belah pihak. Selain itu, pengusaha wajib membayar upah kerja lembur di luar upah (Pasal 78 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Kerja lembur hanya bisa diperkenankan apabila terjadi penumpukan pekerjaan yang harus segera diselesaikan, keadaan darurat, suatu pekerjaan apabila tidak diselesaikan akan memberikan kerugian yang sangat besar (Moudy Khanza Pratiwi, 2020). Lembur juga sering dilakukan untuk memenuhi keinginan pemilik perusahaan, untuk memperoleh keuntungan. Hanna et al., (2005) menyatakan lembur menjadi pilihan dibandingkan penambahan tenaga kerja atau pergantian waktu kerja karena tidak akan menimbulkan masalah koordinasi.

2.2.2 Dampak *Overtime*

Meskipun *overtime* memberikan manfaat bagi organisasi, kerja lembur juga memiliki dampak negatif bagi perusahaan. *Overtime* dapat menyebabkan masalah yang berkaitan dengan stres seperti depresi, kelelahan, bahkan kecenderungan

untuk bunuh diri (Ogawa et al., 2018). Selain itu, karyawan akan merasa kelelahan yang dapat menurunkan produktivitas kinerja mereka. Lebih lanjut, karyawan bisa saja keluar dari organisasi jika *overtime* terus menerus dilakukan.

2.3 *Overwork*

2.3.1 Pengertian *Overwork*

Overwork merupakan suatu perilaku karyawan yang mendedikasikan waktunya untuk bekerja secara berlebihan sehingga mulai menimbulkan risiko yang berkaitan dengan jam standar yang telah disepakati (Mazzetti et al., 2016). Menurut Maulina dan Wicaksono (2021) *Overwork* merupakan suatu kondisi yang terjadi apabila lingkungan kerja memberikan tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan. Drago & Black, (2005) mendefinisikan *overwork* sebagai karyawan yang terus bekerja dengan jam kerja yang panjang tanpa batas waktu. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *overwork* merupakan perilaku individu yang bekerja secara terus menerus dengan durasi yang panjang bahkan melebihi jam kerja standar.

2.3.2 Faktor Penyebab *Overwork*

Menurut Tan et al., (2020) beberapa faktor yang mendorong terjadinya *overwork* yaitu (1) jam kerja yang panjang, jam kerja yang panjang dapat membuat karyawan bekerja secara berlebihan (2) beban kerja yang berat, beban kerja yang berat sering kali membuat karyawan bekerja secara berlebihan bahkan karyawan diberikan tanggung jawab diluar dari kemampuannya (3) tekanan kerja yang meningkat, banyaknya tekanan kerja seperti keinginan untuk promosi, kesejahteraan karyawan dan lain-lain memicu karyawan untuk *overwork* (4) dan

harapan yang semakin besar dari pelanggan, pelanggan adalah hal yang utama dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memenuhi keinginan dari konsumen sehingga karyawan kan bekerja keras untuk memenuhi keinginan pelanggan.

Hubungan antara produktivitas dan *overwork* berasal dari gagasan budaya yang mengakar kuat tentang pekerjaan ideal. Menurut Wiliams (2000, dalam Cha, 2013) pekerja ideal didefinisikan sebagai mereka yang bisa dan bersedia untuk melayani kebutuhan tempat kerja mereka tanpa terganggu oleh tuntutan di luar pekerjaan lainnya. Norma kerja berlebih dibangun di atas konsep ini, di mana pekerja yang baik harus siap mencurahkan waktu mereka sepenuhnya dan siap dengan beban pekerjaan lain. Adanya norma ini Hal ini dapat mendorong seseorang bekerja secara berlebihan.

2.3.3 Dampak *Overwork*

Overwork dapat berpengaruh buruk terhadap organisasi atau perusahaan. Beberapa dampak yang ditimbulkan karena *overwork* yaitu mengganggu kesejahteraan pribadi, mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja, serta menghasilkan pengambilan keputusan yang buruk (Mariappanadar & Aust, 2017). Dengan bekerja secara berlebihan dapat memicu stres kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu bekerja secara berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan gangguan kesehatan karena kurangnya waktu istirahat serta dapat menimbulkan kecelakaan kerja (Wiesing, 2007). Kondisi ini membuat karyawan merasa tertekan pada akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan.

2.4 Insentif

2.4.1 Pengertian Insentif

Menurut Handoko (2012 dalam Maziah, 2016) insentif merupakan rangsangan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan. Snell dan Bohlander (2016) insentif adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas pencapaian target atau sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Hasibuan (2005 dalam Maziah, 2016) mengemukakan insentif sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari perusahaan. Darsono, (2012) berpendapat bahwa insentif adalah sistem kompensasi, di mana jumlah insentif tergantung pada hasil yang telah dicapai oleh pemberi insentif untuk mencapai hasil yang lebih baik. Insentif merupakan sebuah bentuk pembayaran yang berkaitan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas dan penghematan biaya (Yusuf, 2015).

2.4.2 Jenis-Jenis Insentif

Ada berbagai jenis insentif menurut para ahli diantaranya menurut Sarwoto (2010) yang membagi insentif ke dalam dua jenis yaitu:

a. Insentif material

Insentif material merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji (uang) dan diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan. Insentif jenis ini bersifat ekonomis sehingga dapat meningkatkan

kesejahteraan karyawan dan keluarga. Insentif material yaitu bonus, komisi, profit sharing, dan kompensasi yang ditangguhkan.

b. Insentif non material

Insentif non material adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi kinerja dalam bentuk non materi (uang) atau yang tidak bisa dinilai dengan uang. Insentif ini dapat berbentuk pemberian gelar, pemberian pujian tertulis atau lisan, pemberian perlengkapan pada ruang kerja secara khusus, dan pemberian piagam penghargaan.

Adapun menurut Koontz (2012) insentif dapat diberikan dengan berbagai bentuk diantaranya berupa (1) uang yang merupakan sesuatu yang penting untuk merealisasikan kehidupan karyawan (2) lingkungan kerja yang baik, insentif ini diberikan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik (3) partisipasi, cara ini dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan yaitu dengan diberikan perhatian, kesempatan, komunikasi dengan atasan dan lain-lain. Adanya partisipasi karyawan akan memberikan pengakuan bahwa partisipasi karyawan merupakan bagian penting dalam penciptaan lingkungan kerja dan bagian yang tidak terlepas dari organisasi.

2.4.3 Tujuan Insentif

Beberapa tujuan dari pemberian insentif menurut Gorda (2010 skripsi dalam Ningsih, 2019) yaitu:

- 1) Memberikan balas jasa kepada karyawan atas hasil kinerja yang dilakukan
- 2) Mendorong semangat kerja karyawan dan kepuasan karyawan

- 3) Meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan
- 4) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan berprestasi sehingga tetap berada dalam organisasi.

2.4.4 Dampak Insentif

Insentif merupakan salah satu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja dan produktivitas karyawan meningkat. Insentif berfungsi sebagai motivasi karyawan untuk mendedikasikan lebih banyak waktu dan energi ke dalam pekerjaan mereka dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan mereka saat ini maupun di masa depan, atau untuk mencapai keuntungan non-material seperti mobilitas ke atas dalam sebuah organisasi (Tan et al., 2020). Bagi perusahaan insentif merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di mana produktivitas merupakan hal yang paling penting (Rivai & Sagala, 2009).

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Pengarang, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kim-Lim Tan, Pei-Lin Sim, Fu-Quan Goh, Choi-Meng Leong, Hiram Ting (2020)	<i>Overwork, Overtime, Incentives, dan Turnover Intention</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner, teknik pengambilan sampel	1. <i>Overwork</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>

No.	Pengarang, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Overwork and Overtime on Turnover Intention in Non-Luxury Hotels: Do Incentives matter?</i>		menggunakan purposive sampling, pengukuran dan pengolahan data menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) dengan bantuan SmartPLS versi 3.28.	2. <i>Overtime</i> berpengaruh positif terhadap TI 3. Insentif tidak memoderasi hubungan antara <i>overwork</i> dan <i>turnover intention</i> . 4. Insentif tidak memoderasi hubungan antara <i>Overtime</i> dengan TI.
2	Umami Naiemah Saraih, Fatin Delaila Abdul Latif (22016) Factors Influencing Employee Turnover in Private Sector in Malaysian: A Concept Paper	<i>Overtime, Overworked, Office Politics, Turnover Intention</i>	Menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner, pengolahan data menggunakan SPSS.	1. <i>Overtime</i> berpengaruh terhadap TI 2. <i>Overworked</i> memiliki pengaruh positif terhadap TI 3. Office Politic memiliki pengaruh terhadap TI.
3	Yu-Hsuan Tsai, Nicole Huang, Li-Yin Chien, Jen-Huai Chiang, Shu-Ti Chiou (2016) Work Hours and TI Among Hospital Physicians in Taiwan: Does Income Matter?	<i>Work Hours, Pay Satisfaction, Turnover Intention</i>	Penelitian ini merupakan studi cross-sectional dengan menggunakan kuesioner. Pengelolaan data menggunakan regresi logistik ordinal dengan bantuan perangkat lunak Stata versi 12.1.	1. Work hour yang lama memiliki pengaruh terhadap TI 2. Kepuasan gaji yang rendah memoderasi hubungan Work Hours dengan <i>Turnover Intention</i>

No.	Pengarang, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4	Achmad Junaidi, Eko Saseno, Wanuri, Dian Wahyu Emiyati (2020) The Effect of <i>Overtime, Job Stress, and Workload</i> on <i>Turnover Intention</i>	<i>Overtime, Job Stress, workload, Turnover Intention</i>	Metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Model yang digunakan untuk mengelola data analisis regresi linear berganda	1. <i>Overtime</i> berpengaruh positif terhadap TI 2. <i>Job Stress</i> berpengaruh positif terhadap TI 3. <i>Workload</i> berpengaruh positif terhadap TI
5	Ertanto Bio, Roby Sambung (2022) Impact of <i>Workload and Incentives</i> on Employee <i>Turnover Intention</i> : Work stress as Mediation	<i>Workload, Incentives, Work Stress, Turnover Intention</i>	Penelitian merupakan metode kuantitatif menggunakan kuesioner, pengumpulan sampel menggunakan teknik purposive sampling, Analisis data menggunakan Model Partial Least Square (PLS).	1. <i>Workload</i> tidak berpengaruh terhadap work stress 2. Insentif berpengaruh negatif terhadap TI 3. Stress kerja berpengaruh positif terhadap TI 4. Workstress tidak memediasi hubungan antara <i>workload</i> dengan TI 5. Stres kerja memiliki pengaruh negatif sebagai mediasi antara insentif dengan TI

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh *Overtime* terhadap *Turnover Intention*

Overtime adalah fenomena yang umum di dalam organisasi atau perusahaan termasuk rumah sakit. Karyawan akan bekerja lembur untuk melayani pasien yang datang terutama selama musim penyakit. Perusahaan perlu untuk meningkatkan penyebaran tenaga kerja untuk memastikan kualitas layanan tidak terganggu. Penelitian Tsai et al., (2016) telah menunjukkan bahwa *overtime* merupakan prediktor yang signifikan terhadap *turnover intention* dan pergantian aktual. Meningkatnya *turnover intention* seseorang disebabkan oleh kurangnya keseimbangan kerja dan kelelahan yang meningkat pada karyawan. Hal ini juga dipertegas oleh penelitian yang dilakukan oleh (Latif & Saraih, 2016) yang menyatakan bahwa *overtime* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsai et al., (2016) kerja lembur dapat meningkatkan niat dokter untuk meninggalkan prakteknya saat ini, sehingga menambah biaya administrasi yang tidak perlu dan yang lebih parah lagi, membahayakan kelangsungan hidup pasien. Studi lain juga mengungkapkan hal serupa di mana kerja lembur secara konsisten akan mempengaruhi waktu untuk aktivitas santai yang membuat karyawan tidak memiliki waktu untuk mengisi kembali energinya dan memulihkan diri. Hal ini juga akan mempengaruhi waktu santai dan berkumpul dengan keluarga. Semakin karyawan terjebak pada situasi ini, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk meninggalkan dan keluar dari

pekerjaan mereka (Lee et al., 2016). Ini membawa penelitian pada hipotesis pertama.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *overtime* dengan *turnover intention*.

2.6.2 Pengaruh *Overwork* terhadap *Turnover Intention*

Overwork pada karyawan dan menimbulkan rasa untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Dari perspektif perilaku dan psikologi, *overwork* dapat mengganggu kesejahteraan pribadi, pengambilan keputusan yang buruk, dan mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja (Mariappanadar & Aust, 2017). Organisasi sering meminta karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan tanpa mempekerjakan karyawan baru. Hal ini relevan pada rumah sakit sebagai industri yang menghadapi situasi yang tidak menentu terhadap pasien yang datang. Manajemen juga dapat mengambil kesediaan karyawan untuk *overwork* sebagai proksi dari dedikasi dan komitmen karyawan. Menurut Mazzetti et al., (2016) dua karakteristik pekerjaan akan mendorong hubungan antara pekerjaan yang *overwork* dan gangguan kesejahteraan individu.

Overwork dapat terjadi karena adanya beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, dan tekanan kerja yang meningkat menjadi dasar dari stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian (Kitamura & Nakai, 2023) perawat yang bekerja berlebihan akan menyebabkan kelelahan, kecemasan dan stres serta sedikit waktu untuk bersantai cenderung mengungkapkan niat berpindah. Tekanan ini yang dapat mendorong karyawan pada *overwork* yang mengakibatkan keinginan karyawan

untuk keluar (*turnover intention*) semakin tinggi. Oleh karena itu hipotesis kedua tercipta.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *overwork* dengan *turnover intention*.

2.6.3 Insentif sebagai Pemoderasi antara *Overtime* dan *overwork* dengan *Turnover intention*

Insentif merupakan remunerasi yang akan diterima oleh karyawan (Merriman, 2014). Insentif menjadi motivasi karyawan untuk mendedikasikan waktu dan tenaga mereka lebih banyak ke dalam pekerjaan mereka dengan maksud memperoleh penghasilan yang lebih baik untuk saat ini maupun di masa depan. Pada saat yang sama perusahaan menggunakan insentif sebagai sarana untuk mengkompensasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ada tanpa harus mempekerjakan karyawan baru terutama pada periode ketidakpastian ekonomi dan selama musim puncak. Timbal balik ini menunjukkan bahwa ketika seseorang menerima suatu bentuk manfaat atau layanan tertentu, penerima berkewajiban untuk membalas dengan sesuatu sebagai imbalan dari manfaat yang diterima dan demi kepuasan bersama.

Pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kurwiani et al., (Kurwiany et al., 2022) menemukan bahwa kompensasi dan insentif berpengaruh terhadap *turnover intention*. Senada dengan Bio & Sambung (Bio & Sambung, 2022) kepuasan karyawan terhadap insentif yang diterimanya dapat

menurunkan niat karyawan untuk pindah atau meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin baik dan sesuai pemberian insentif, keinginan untuk keluar juga semakin kecil. Oleh karena itu hipotesis ketiga dan keempat tercipta:

H3: Insentif memoderasi hubungan antara *overtime* dan *turnover intention*

H4: Insentif memoderasi hubungan antara *overwork* dan *turnover intention*.

2.7 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ada empat yaitu dua variabel independen, satu variabel dependen satu variabel moderator.. Variabel independen yaitu *overtime* (X1) dan *overwork* (X2), *turnover intention* merupakan variabel dependen (Y) dan insentif sebagai variabel moderator.

Model penelitian ini yaitu:

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian (Tan et al., 2020)

