

Pengaruh *Perceived Overqualification* dan *Work Stress* Dengan Moderasi *Transformational Leadership* Terhadap *Innovative Work Behavior* dan *Turnover Intention*

Rahmadhini Dwi Hadiyanti, Abdul Haeba Ramli

Universitas Esa Unggul

rahmadhini242@gmail.com, abdul.haeba@esaunggul.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze and explore the influence of two key factors, namely Perceived Overqualification and Work Stress, on employee Innovative Work Behavior and Turnover Intention in the context of logistics companies. In addition, this research considers the moderating role of Transformational Leadership in the relationship between Perceived Overqualification and Work Stress with Innovative Work Behavior and Turnover Intention. This research involved a survey of employees at a logistics company using a questionnaire, then the data collected was analyzed using quantitative methods with the population in this study involving 180 employees at a multinational logistics company that provides warehousing and distribution services in the Bekasi Regency area. The research results show that Perceived Overqualification and Work Stress have an influence on Turnover Intention. Apart from that, Transformational Leadership has been proven to moderate the relationship between Perceived Overqualification and Innovative Work Behavior. These results indicate that human resource management in logistics companies must consider Perceived Overqualification and Work Stress as important factors in promoting innovative work behavior that can reduce employee turnover intentions. This research has practical implications for logistics companies in developing more effective and efficient human resource management policies. Apart from that, this research also provides theoretical contributions in understanding the relationship between Perceived Overqualification, Work Stress, Transformational Leadership, Innovative Work Behavior and Turnover Intention in the context of logistics companies.

Keywords: *Perceived Overqualification, Work Stress, Transformational Leadership, Innovative Work Behavior and Turnover Intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengeksplorasi pengaruh dua faktor kunci, yaitu *Perceived Overqualification* dan *Work Stress*, terhadap *Innovative Work Behavior* dan *Turnover Intention* karyawan dalam konteks perusahaan logistik. Selain itu, penelitian ini mempertimbangkan peran moderasi *Transformational Leadership* dalam hubungan *Perceived Overqualification* dan *Work Stress* dengan *Innovative Work Behavior* dan *Turnover Intention*. Penelitian ini melibatkan *survey* karyawan di salah satu perusahaan logistik dengan menggunakan kuesioner, kemudian data yang terkumpul di analisis menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini melibatkan 180 karyawan pada perusahaan logistik multinasional yang menyediakan pelayanan pergudangan dan distribusi di daerah Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Overqualification* dan *Work Stress* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, *Transformational Leadership* terbukti memoderasi hubungan antara *Perceived Overqualification* dengan *Innovative Work*

Behavior. Hasil ini mengindikasikan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan logistik harus mempertimbangkan *Perceived Overqualification* dan *Work Stress* sebagai faktor penting dalam mempromosikan tingkah laku kerja inovatif yang dapat mengurangi niat berpindah karyawan. Penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi perusahaan logistik dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dalam pemahaman hubungan antara *Perceived Overqualification*, *Work Stress*, *Transformational Leadership*, *Innovative Work Behavior* dan *Turnover Intention* dalam konteks perusahaan logistik.

Kata kunci: *Perceived Overqualification*, *Work Stress*, *Transformational Leadership*, *Innovative Work Behavior* dan *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Dalam era dinamis dan kompetitif saat ini, organisasi perusahaan logistik dihadapkan pada berbagai tantangan yang membutuhkan inovasi sebagai salah satu kunci keberhasilan. Inovasi bukan hanya terbatas pada aspek produk atau teknologi, tetapi juga mencakup perilaku kerja inovatif yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Dalam menghadapi tuntutan inovasi, manajer dan pemimpin organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Untuk itu perusahaan sering kali mencari karyawan dengan kualifikasi yang sesuai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan (Flöthmann, Hoberg, and Wieland, 2018). Namun, terkadang karyawan yang baru direkrut atau yang sudah ada di dalam perusahaan seiring berjalannya waktu menyadari bahwa mereka mempunyai pendidikan, pengalaman dan keterampilan melebihi dengan apa yang dibutuhkan pada pekerjaan yang dilakukannya atau disebut *perceived overqualification* (Valls et al., 2020). *Perceived overqualification* (dianggap melebihi kemampuan dalam melakukan pekerjaan) disini terjadi ketika seorang karyawan dengan kelebihan kualifikasi memiliki kepercayaan bahwa mereka mampu melakukan pekerjaan dengan harapan yang lebih tinggi (Khassawneh and Mohammad, 2023).

Harapan inilah yang membuat karyawan *stress* jika terdapat perbedaan antara kondisi pekerjaan saat ini dan kondisi pekerjaan yang diinginkan (Lee et al., 2021). *Perceived overqualification* dan *work stress* merupakan dua faktor yang mungkin memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Salah satu perilaku kerja karyawan yang timbul dari dua faktor tersebut yaitu tidak adanya keinginan untuk melakukan inovasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, karena karyawan tersebut sudah ada keinginan untuk berhenti dari pekerjaan yang dijalani, sehingga hanya menjalani pekerjaan yang ada tanpa harus mencari ide baru untuk memudahkan pekerjaannya (Erdogan and Bauer, 2020).

Pendapat dari Erdogan and Bauer (2020) ini menunjukkan betapa rentannya dalam menjaga karyawan yang mempunyai kemampuan lebih agar tidak mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan. Salah satu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan menerapkan *transformational leadership*. *Transformational leadership* dapat memahami kebutuhan karyawan serta membantu untuk menggali

potensi mereka, sehingga menghasilkan kekuatan tim yang tinggi (Aydin and Erkilic, 2020). Sarwar et al., (2022) menjelaskan, seorang pemimpin harus menampilkan perilaku untuk memotivasi karyawan dalam mengembangkan ide baru dalam melakukan pekerjaannya. Jika pemimpin tidak menyadari permasalahan karyawan yang memiliki pemikiran bahwa mereka mempunyai kualifikasi yang melebihi dari yang dibutuhkan dan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan karyawan tersebut tidak bisa mencari ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaannya (Jiang et al., 2019).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaymakçı et al. (2022) menunjukkan bahwa *transformational leadership* memoderasi pengaruh dari *perceived overqualification* terhadap *innovative work behavior*. Selain itu, banyak penelitian yang menunjukkan mengenai *innovative work behavior* juga mampu dipengaruhi oleh *turnover intention* (Jiang et al., 2019). Adapun *turnover intention*, dapat dipengaruhi oleh *perceived overqualification* (Piotrowska, 2022).

Beberapa penelitian tentang variabel-variabel di atas, telah dilakukan dengan subjek penelitian adalah perusahaan atau industri di luar bidang logistik. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti dengan subjek penelitian adalah sebuah perusahaan logistik yang menyediakan pelayanan berupa pergudangan dan distribusi, dengan penambahan variabel *work stress*, karena kondisi yang tampak saat ini menunjukkan meningkatnya *turnover intention* pada perusahaan tersebut sejak suksesi kepemimpinan yang di mulai pada tahun 2021. Dimana terjadi *turnover* karyawan perusahaan sebanyak 20 dari 340 total karyawan atau sekitar 5,8% persen per tahun (hasil wawancara dengan HRD pada bulan Januari 2023) dan karyawan yang *resign* merupakan karyawan yang cukup diandalkan. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan karena akan kehilangan *asset* yang sangat berharga yaitu karyawan (Ramli, 2019).

Pada penelitian terdahulu menunjukkan adanya kesenjangan antara *perceived overqualification* yang mempengaruhi *turnover intention* dan *innovative work behavior*. Berdasarkan gap penelitian sebelumnya, maka hal yang membedakan penelitian ini adalah belum banyak penelitian yang menggunakan variabel *perceived overqualification* dan *work stress*, secara bersamaan dalam satu penelitian. Penelitian mengenai *perceived overqualification* dan *work stress* yang dilakukan di perusahaan logistik masih jarang diteliti selama ini. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji bagaimana pengaruh *perceived overqualification* dan *work stress* dengan moderasi *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* dan *turnover intention* pada perusahaan logistik yang menyediakan pelayanan berupa pergudangan dan distribusi dalam era dinamis dan kompetitif ini. Dalam studi ini, kami berharap dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana *perceived overqualification* dan *work stress* mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan, serta peran *transformational leadership* dalam konteks ini.

METODE PENELITIAN

Pengukuran

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel yang diteliti terdiri dari variabel eksogen (*Perceived Overqualification*, *Transformational Leadership* dan *Work Stress*) dan variabel endogen (*Turnover Intention* dan *Innovative Work Behavior*). Variabel *perceived overqualification* diukur dengan menggunakan 7 pernyataan yang diadopsi dari Maynard, Joseph, and Maynard, (2006), variabel *transformational leadership* diadaptasi dari Bass and Riggio, (2006) yang terdiri dari 12 pernyataan dan untuk variabel *work stress* diadaptasi dari Ansoleaga, Montaño, and Vézina, (2013) yang terdiri dari 3 pernyataan. Untuk variabel *turnover intention* diukur menggunakan 7 pernyataan yang diadaptasi dari Santoni and Harahap, (2018). Terakhir, variabel *innovative work behavior* diukur menggunakan 7 pernyataan yang diadaptasi dari Jong and Hartog, (2008). Sehingga total item dari semua variabel adalah sebanyak 36 pernyataan. Semua item diukur menggunakan skala Likert dengan 5 skala mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Total pengukuran berjumlah 36 pernyataan yang secara detail dapat dilihat pada lampiran 2 (operasional variabel) dan lampiran 3 (kuesioner).

Populasi dan Sampel

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui aplikasi Google Form yang dikumpulkan selama 3 bulan dari Mei sampai Juli 2023. Sampel diperoleh dari karyawan di perusahaan logistik multinasional yang menyediakan pelayanan pergudangan dan distribusi di daerah Kabupaten Bekasi, dengan karakteristik dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, masa kerja dan unit kerja yang dilakukan karyawan. Banyaknya pengambilan sampel merujuk pada Hair et al., (2014) yang menyatakan bahwa pengambilan sampel pada penelitian yang menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Squares* (SEM-PLS) minimal 5 kali jumlah item. Adapun metode penarikan sampel adalah menggunakan *simple random sample*, sehingga setiap populasi berpeluang dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono and Lestari, 2021). Sedangkan penentuan sampel menggunakan *purposive sample*, yaitu penulis menentukan sendiri penentuan responden dengan menggunakan beberapa kriteria yang pada riset ini adalah sebanyak 3 tolak ukur, yaitu 1) minimal telah bekerja di perusahaan selama 1 tahun ; 2) memahami kondisi perusahaan dengan lebih dalam ; 3) bersedia menjadi responden dan mudah untuk ditemui.

Analisa Data

Analisa data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas SPSS 27. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Nilai KMO dan MSA lebih dari 0,5 yang artinya analisis faktornya sudah sesuai. Uji reliabilitas menggunakan

pengukuran *Cronbach's Alpha*. Semakin nilai *Cronbach's Alpha* nya mendekati 1 maka semakin baik (Hair Jr et al., 2014). Variabel *perceived overqualification*, *work stress*, *transformational leadership*, *turnover intention* dan *innovative work behavior* seluruhnya dinyatakan valid. Dengan demikian setelah dilakukan analisa hasil pre test maka dari 36 pernyataan, yang dinyatakan valid untuk dijadikan kuesioner pada penelitian ini. Setelah itu dilanjutkan dengan menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Squares* (SEM-PLS), dimana *Structural Equation Model – Partial Least Squares* (SEM-PLS) merupakan sebuah teknik statistik multivariatet yang menggabungkan semua aspek dalam analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan regresi (*regression*) sehingga hasil analisisnya menjadi lebih lengkap (Hair Jr et al. 2014). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis *Variance-based* (SEM-PLS) dengan program *software SmartPLS* yang merupakan pendekatan kausal dengan tujuan untuk memaksimalkan variasi dari kriteria variabel laten yang dijelaskan (menjelaskan *varians*) oleh *predictor* laten. Jadi uji hipotesis dalam riset ini menggunakan SmartPLS 3.0 Maka total responden pada penelitian ini sebanyak 180 orang karena penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Squares* (SEM-PLS).

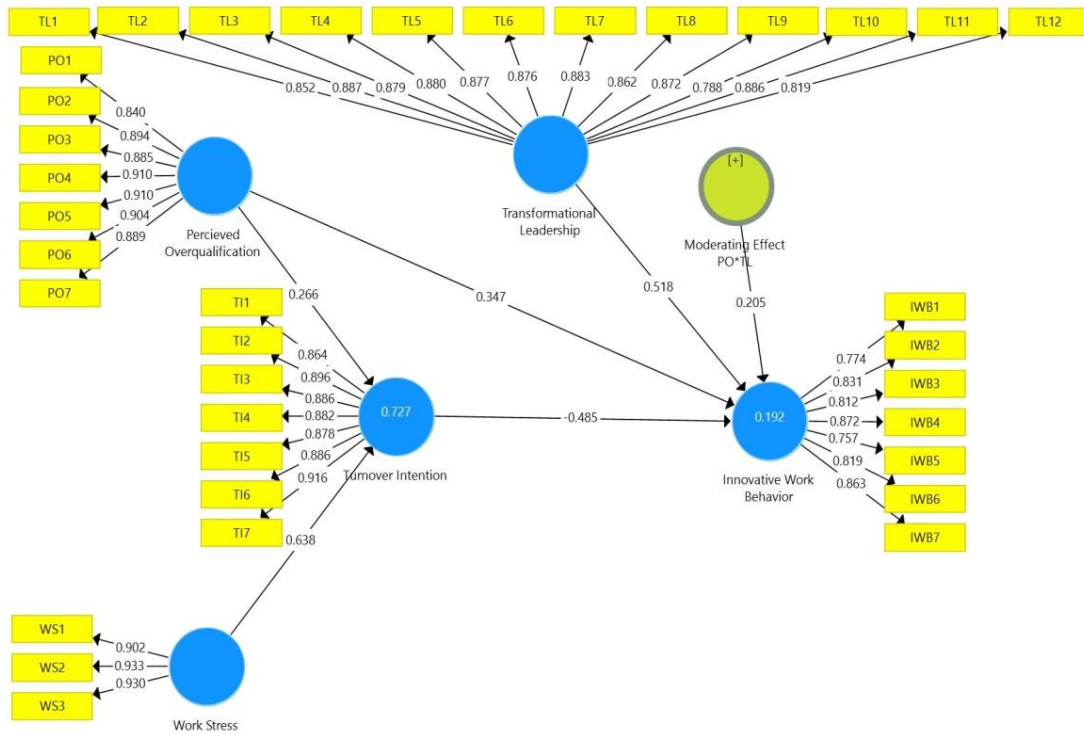
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini responden yang berperan aktif adalah karyawan di perusahaan logistik multinasional yang menyediakan pelayanan pergudangan dan distribusi di daerah Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan data yang telah dikumpulkan melalui metode *survey* dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui aplikasi Google Form yang dikumpulkan selama 3 bulan dari Mei sampai Juli 2023. Dari 180 responden, 58,7% adalah wanita dan 41,3% laki-laki. Mayoritas responden berusia 20-30 tahun (53,8%) dengan pendidikan S1 (73,4%) dan masa jabatan 1-5 tahun (39,7%). Sebagian besar responden berasal dari divisi operasional (43,5%) dengan status menikah (67,4%). Profil responden ada pada lampiran. Setelah apa yang didapat, maka terlebih dahulu dilakukan uji model pengukuran untuk mengestimasi indikator serta variabel laten. Pengujian pada penelitian ini meliputi pengujian validitas konstruk yang meliputi pengujian *convergent validity*, *discriminant validity* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* merupakan pengukuran menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya dengan melihat nilai *outer loading* masing-masing indikator variabel (lampiran 6.1). Perancangan *outer model* atau model pengukuran dapat dilakukan di dalam pengujian validitas dan reliabilitas. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk pada model pengukuran reflektif dilakukan berdasarkan rekomendasi dari Hair et al., (2017) dimana nilai *loading factor* yang disyaratkan dalam SmartPLS 3.0 adalah $\geq 0,70$. Pengukuran validitas konstruk pada penelitian ini dapat diterima dan dinyatakan valid, karena mayoritas indikator pada setiap variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Berdasarkan hal tersebut, maka tampilan *output Structural Equation Model – Partial Least Squares* (SEM-PLS) adalah sebagai berikut:

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 6 Nomor 10 (2024) 4211 - 4225 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i10.5056



Gambar 1. Tampilan Output SEM-PLS

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Tahap selanjutnya yaitu mengukur *discriminant validity*, dinyatakan valid jika akar AVE tiap laten variabel lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan variabel laten lainnya (*Fornell-Larcker Criterion*) dan indikator juga memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap variabel laten masing-masing dibandingkan dengan variabel laten lainnya (*Cross Loading*) (Henseler, Ringle, and Sinkovics, 2009). Berikut hasil pengukuran *discriminant validity* dan *Average Variance Extracted (AVE)* seluruh variabel;

Tabel 1. Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE)

Sumber: Data diolah penulis, 2023

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Perceived Overqualification</i>	0,964	0,793
<i>Work Stress</i>	0,944	0,849
<i>Turnover Intention</i>	0,963	0,787
<i>Transformational Leadership</i>	0,972	0,747
<i>Innovative Work Behavior</i>	0,934	0,671

Hasil perhitungan *Composite Reliability (CR)* dan *Average Variance Extracted (AVE)* pada penelitian ini dapat dikatakan memenuhi syarat secara keseluruhan. Menurut Hair et al., (2017) nilai yang disyaratkan yaitu $CR \geq 0,70$ dan $AVE \geq 0,50$.

Hasil perhitungan CR dan AVE untuk variabel *Perceived Overqualification* (CR=0,964; AVE=0,793), *Work Stress* (CR=0,944; AVE=0,849), *Transformational Leadership* (CR=0,972; AVE=0,747), *Turnover intention* (CR=0,963; AVE=0,787) dan *Innovative Work Behavior* (CR=0,934; AVE=0,671). Setelah melakukan uji *outer model*, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji *inner model*. Pengujian model hubungan struktural berfungsi untuk menjelaskan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model *structural* dilakukan melalui uji t. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah *ouput* gambar maupun nilai yang terdapat pada *output patch coefficients* dan *indirect effect*. Berikut penjelasan lengkap mengenai pengujian hipotesis model penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Data Olahan SmartPLS 3.0

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T-Statistik	P-Value	Keterangan
H1	<i>Perceived Overqualification</i> berpengaruh positif terhadap <i>TurnoverIntention</i>	3,014	0,003	Data mendukung hipotesis
H2	<i>Work Stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	8,145	0,000	Data mendukung hipotesis
H3	<i>Perceived Overqualification</i> berpengaruh positif terhadap <i>InnovativeWork Behavior</i>	2,078	0,038	Data mendukung hipotesis
H4	<i>Turnover Intention</i> berpengaruh negativeterhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	3,491	0,001	Data mendukung hipotesis
H5	<i>Transformational Leadership</i> secara positif memoderasi pengaruh antara <i>Perceived Overqualification</i> dengan <i>Innovative Work Behavior</i>	2,135	0,000	Data mendukung hipotesis

Berdasarkan tabel uji hipotesa di atas, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai T- *value* diatas 1,96 dan dengan demikian data dalam penelitian ini mendukung seluruh hipotesis penelitian yang dibangun.

Pembahasan

Penelitian ini menguji secara empiris pengaruh *perceived overqualification* dan *work stress* dengan moderasi *transformational leadership* terhadap *innovative work behavior* dan *turnover intention*. Dalam industri logistik, khususnya di perusahaan logistik multinasional yang menyediakan pelayanan pergudangan dan

distribusi di daerah Kabupaten Bekasi, *perceived overqualification* dan *work stress* dapat mempengaruhi tingkat inovasi dan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. *Perceived overqualification* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki potensi melebihi yang dibutuhkan tentunya akan menyebabkan adanya keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) karena merasa dirinya mampu mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dalam industri logistik, karyawan yang memiliki potensi di atas rata-rata tidak akan mendapatkan *reward*, karena dianggap sudah menjadi tanggung jawabnya untuk melakukan hal tersebut. Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan Piotrowska (2022) yang menyebutkan bahwa karyawan dengan *overqualification* akan memiliki pemikiran *turnover intention* jika harapannya dari segi pendapatan atau *reward* tidak terpenuhi oleh perusahaan. Yan et al., (2020) juga melakukan penelitian mengenai hubungan antara *perceived overqualification* dengan *turnover intention* dimana hasil penelitiannya menunjukkan *perceived overqualification* memiliki efek positif terhadap *turnover intention* karena karyawan yang terlalu memenuhi syarat akan menyadari kalau posisinya termasuk pemborosan sumber daya manusia karena tidak sesuai antara apa yang dimiliki dengan apa yang didapatkan, sehingga timbul keinginan untuk berhenti. Jika seseorang yang mempunyai bakat atau keahlian tetapi sudah mempunyai niat untuk berhenti dari perusahaannya, maka karyawan tersebut sudah tidak memiliki semangat untuk memikirkan ide-ide baru yang bisa dilakukan di perusahaannya.

Studi ini juga menemukan adanya pengaruh positif *work stress* terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang melebihi kemampuannya, itu akan menjadikan karyawan tersebut *stress* dalam bekerja dan timbul keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Terlebih dalam industri logistik ini, tingkat *stress* menjadi tinggi karena proses logistik tidak pernah berhenti dan semua prosesnya harus tepat dan minim kesalahan, sehingga mengharuskan karyawan selalu mengontrol kegiatan logistik setiap waktu. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Li et al., (2021) dimana *work stress* merupakan faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* karena jika sudah banyak tekanan tentu karyawan akan menjadi tidak nyaman dalam bekerja dan memilih pekerjaan lain yang tidak menyebabkan *stress*. Pendapat tersebut di dukung dengan penelitian yang dilakukan Yang et al. (2021) bahwa *stress* menyebabkan efek negatif dalam melakukan pekerjaan, salah satunya adalah *turnover intention*, sehingga karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya akan sulit memikirkan ide-ide baru untuk menunjang pekerjaannya (Belete, 2018).

Hal berikutnya yang ditemukan dalam penelitian ini adalah *perceived overqualification* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Karyawan yang memiliki bakat atau keahlian yang melebihi kualifikasi, tentunya akan selalu mempunyai ide-ide baru yang akan digunakan untuk memudahkan pekerjaan atau untuk mendukung pekerjaan tim. Karyawan dengan ide-ide baru, sangat dibutuhkan dalam industri logistik, karena proses yang terjadi dalam industri ini harus disederhanakan agar proses pendistribusian produk bisa dilakukan dengan cepat dan

tepat. Sun and Qiu (2022) mempunyai pemahaman yang sama yaitu *perceived overqualification* memberikan pengaruh positif terhadap *innovative work behavior* karena karyawan dengan potensi yang unggul ketika menemukan kesulitan dalam bekerja, akan merasa tertantang untuk menemukan ide baru dan menyelesaikan masalah yang ada.

Di sisi lain *turnover intention* berpengaruh *negative* terhadap *innovative work behavior*. Hal ini dapat diartikan bahwa *turnover intention* mempengaruhi *innovative work behavior*, karena *turnover intention* mengurangi fokus karyawan dalam bekerja, sehingga pencapaian target ataupun pemecahan masalah dalam pekerjaannya sudah tidak mempengaruhi karyawan tersebut. Dalam industri logistik, banyak ditemukan hal-hal dalam konteks pelaporannya masih manual, hal ini dikarenakan karyawan yang menjalani pekerjaannya, hanya sekedar menjalani saja, tidak ada ketertarikan untuk mengembangkan ide baru mereka, karena karyawan tersebut sudah memiliki pemikiran untuk berhenti dari pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Van Zyl et al., (2021) jika banyak karyawan dengan potensi bagus namun sudah memiliki keinginan untuk berhenti dan tidak ada sarana untuk mengembangkan idenya, maka terjadi *turnover intention* dan *innovative work behavior* menurun. Penelitian yang dilakukan AlMazrouei and Zacca, (2021) menyebutkan bahwa ide baru atau kreativitas karyawan akan menurun jika, karyawan tersebut sudah memiliki pemikiran untuk berhenti dari pekerjaannya.

Dalam konteks *transformational leadership* secara positif memoderasi pengaruh antara *perceived overqualification* dengan *innovative work behavior* dapat terlihat dari hasil penelitian ini dimana karyawan perlu merasa bahwa mereka dipercayakan dalam pekerjaan mereka dan dipercayakan oleh pimpinan untuk menyelesaikan fungsi dan tugasnya dukungan yang diberikan, dengan begitu karyawan dengan kualifikasi berlebih akan selalu memikirkan dan mencari ide-ide terbaru yang dapat mendukung tujuan perusahaan. Dalam industri logistik, sangat diperlukan sosok *transformational leadership* karena kegiatan logistik yang tidak pernah ada habisnya tentu seorang pimpinan harus memberikan kepercayaan penuh terhadap karyawannya agar semua proses berjalan dengan tepat dan pelanggan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan dalam hal penyimpanan dan pengiriman barang. Hal ini sesuai dengan penelitian (Kaymakci, Görener, and Toker 2022). Dimana terdapat hubungan positif antara *transformational leadership* dan *innovative work behavior*. Karyawan yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung lebih inovatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan logistik. Hal ini mengimplikasikan bahwa pentingnya mendukung karyawan dengan potensi yang dimiliki, agar bisa dengan leluasa untuk menciptakan ide-ide baru sesuai dengan perkembangan zaman dan dapat menghasilkan pelayanan yang lebih optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived overqualification* dan *work stress* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, di mana karyawan dengan kualifikasi berlebih cenderung mencari peluang baru dan *stress* kerja memengaruhi kinerja serta niat untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, *perceived overqualification* juga berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*, sementara *turnover intention* berpengaruh negatif. *Transformational leadership* memoderasi hubungan antara *perceived overqualification* dan *innovative work behavior* secara positif, sehingga pemimpin transformasional mendorong inovasi karyawan. Manajer perusahaan logistik multinasional di Bekasi disarankan untuk mengurangi *stress* kerja dan *turnover intention* melalui perhatian lebih pada kualifikasi dan kesejahteraan karyawan, serta penghargaan atas inovasi yang dihasilkan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada lingkup wilayah dan variabel, sehingga penelitian lanjutan diharapkan mencakup wilayah lebih luas dan menambah variabel terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdalla, M. J., et al. (2021). COVID-19 and unpaid leave: Impacts of psychological contract breach on organizational distrust and turnover intention: Mediating role of emotional exhaustion. *Tourism Management Perspectives*, 39, 100854. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100854>.
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Emerald Insight*, 114(8), 1270–1300.
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>.
- AlMazrouei, H., & Zacca, R. (2021). Cultural intelligence as a predictor of expatriate managers' turnover intention and creative self-efficacy. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 59–77.
- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(2), 196–222.
- Ansoleaga, E., Montaña, R., & Vézina, M. (2013). Validation of two complementary instruments for measuring work stress in Chilean workers. *Organizational Psychology*.
- Aprileani, A. P., & Abadi, F. (2022). The roles of transformational leadership on employee's job satisfaction, readiness for change, and organizational commitment of Islamic banking in Indonesia. *Indonesian Journal of ...*, 2(2), 213–230. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/ijba/article/view/2228>.

- Aydin, E., & Erkilic, E. (2020). Transformational leadership and innovative work behaviour: The mediating role of knowledge sharing. *Tourism and Recreation*, 2(2), 106–117.
- Bani Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2017). Determinants of employees' innovative behavior. *Emerald Insight*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership: Second Edition*. Taylor & Francis e-Library. <https://www.taylorfrancis.com/books/9781135618896>.
- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 5(7), 23–31.
- Bos-nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. R. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: The moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 5192. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380680>.
- Carreiro, H., & Oliveira, T. (2019). Impact of transformational leadership on the diffusion of innovation in firms: Application to mobile cloud computing. *Computers in Industry*, 107, 104–113. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2019.02.006>.
- Chen, J. K. C. (2020). Perspective on the influence of leadership on job satisfaction and lower employee turnover in the mineral industry. *Sustainability Article*, 1–16.
- Chen, Q., Li, Y., Wang, R., & Shen, R. (2023). How COVID-19 perceived risk causes turnover intention among Chinese flight attendants: A moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 95–108.
- Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019). Perceptions of employee turnover intention by Herzberg's motivation-hygiene theory: A systematic literature review. *Journal of Research in Psychology*, 1(2), 10–15.
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The effect of workload on role stress and burnout. *Kemala Publisher*, 03(03).
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2020). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1–25.
- Fareed, M. Z., Su, Q., & Awan, A. A. (2021). The effect of emotional intelligence, intellectual intelligence, and transformational leadership on project success; An empirical study of public projects of Pakistan. *Project Leadership and Society*, 2, 100036. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100036>.
- Flöthmann, C., Hoberg, K., & Wieland, A. (2018). Competency requirements of supply chain planners & analysts and personal preferences of hiring managers. *Supply Chain Management*, 23(6), 480–499.

- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *Emerald Insight*.
- Hair, J. F., et al. (2017). Mirror, mirror on the wall: A comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 45(5), 616–632.
- Hassan, S., et al. (2019). The role of transformational leadership towards MAHB. *International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB)*, 4(17), 1–7. www.ijafb.com.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20(January 2009), 277–319.
- Jiang, W., Wang, L., Chu, Z., & Zheng, C. (2019). Does leader turnover intention hinder team innovation performance? The roles of leader self-sacrificial behavior and empathic concern. *Journal of Business Research*, 104(October 2018), 261–270. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.013>.
- Jong, J. P. J. De, & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs* (November), 1–27.
- Kaymakçı, R., Görener, A., & Toker, K. (2022). The perceived overqualification's effect on innovative work behaviour: Do transformational leadership and turnover intention matter? *Current Research in Behavioral Sciences*, 3(October 2021), 100068. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2022.100068>.
- Khakwani, M. F. (2016). Impact of overqualification on turnover intention. *Pollster Journal of Academic Research*, 03(01), 19–31.
- Khan, H., et al. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout, and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>.
- Khassawneh, O., & Mohammad, T. (2023). Perceived overqualification and job outcomes: The moderating role of manager envy. *Sustainability (Switzerland)*, 1–18.
- Kim Siew, L. (2017). Analysis of the relationship between leadership styles and turnover intention within small medium enterprise in Malaysia. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(1), 1–11.
- Kivimäki, M., et al. (2018). Work stress and risk of death in men and women with and without cardiometabolic disease: A multicohort study. *The Lancet Diabetes and Endocrinology*, 6(9), 705–713.
- Kloutsiniotis, P. V., Mihail, D. M., Mylonas, N., & Pateli, A. (2022). Transformational leadership, HRM practices, and burnout during the COVID-19 pandemic: The

- role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management*, 102(May 2021), 103177. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103177>.
- Lee, A., et al. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Occupational and Organizational Psychology*, 80–106.
- Li, H., et al. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability (Switzerland)*, 1–21.
- Li, J., Liu, H., Van Der Heijden, B., & Guo, Z. (2021). The role of filial piety in the relationships between work stress, job satisfaction, and turnover intention: A moderated mediation model. *MDPI*, 18(2), 1–14.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: A cross-sectional study in 11 Western Provinces of China. *BMC Family Practice*, 1–11.
- Liu, Y., & Aunguroch, Y. (2019). Work stress, perceived social support, self-efficacy, and burnout among Chinese registered nurses. *Dalian Women's Research Project* (July), 1445–1453.
- Luturlean, B. S., Prasetio, A. P., & Saragih, R. (2019). Increasing employee's job satisfaction through the implementation of transformational leadership and work stress level management. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 4(3), 209–217.
- Ma, C., Lin, X., Chen, G. Z. X., & Wei, W. (2020). Linking perceived overqualification with task performance and proactivity? An examination from self-concept-based perspective. *Journal of Business Research*, 118(June), 199–209. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.041>.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions person-job fit. *Organizational Behaviour*, 536(November 2003), 509–536.
- Obianuju, A. E., Arachie, A. E., & Phina, O. N. (2021). Career plateauing and employee turnover intentions: A civil service perspective. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 3(4), 175–188.
- Piotrowska, M. (2022). Job attributes affect the relationship between perceived overqualification and retention. *Future Business Journal*. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00147-3>.
- Purwanto, A., et al. (2020). The impacts of leadership and culture on work performance in service company and innovative work behavior as mediating effects. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 283–291. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>.

- Rafique, M. A., et al. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(3).
- Ramli, A. H. (2019). Work environment, job satisfaction, and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29–42.
- Ramli, A. H. (2020). Employee innovation behavior in health care. *Atlantis Press*, 151(Icmae), 31–34.
- Ranasinghe, V. R., & Samarasinghe, S. M. (2019). The effect of workplace spirituality on innovative work behavior. *Canadian Center of Science and Education*, 12(12), 29–38.
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). The model of turnover intentions of employees. *ProQuest*, 8(6), 93–100.
- Sarwar, U., et al. (2022). Impact of leadership styles on innovative performance of female leaders in Pakistani universities. *PLoS ONE*, 17(5 May).
- Sim, Y., & Lee, E. S. (2018). Perceived underqualification and job attitudes: The role of transformational leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(8), 962–974.
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Alfabeta Metode Penelitian Komunikasi*.
- Sun, Y., & Qiu, Z. (2022). Perceived overqualification and innovative behavior: High-order moderating effects of length of service. *Sustainability Article*.
- Suswati, E. (2020). The influence of work stress on turnover intention: Employee performance as mediator in casual-dining restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391–399.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). The mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 207–213. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>.
- Uddin, M. K., Azim, M. T., & Islam, M. R. (2022). Effect of perceived overqualification on work performance: Influence of moderator and mediator. *Asia Pacific Management Review*.
- Valls, V., González-Romá, V., Hernández, A., & Rocabert, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 119(March), 103424. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103424>.
- Van Zyl, L. E., van Oort, A., Rispens, S., & Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology*, 40(8), 4012–4023.

- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45(July), 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>.
- Wardana, M. C., Indrawati, R., & Anindita, R. (2020). Work life balance, turnover intention, and organizational commitment in nursing employees at X hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.
- Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter? *International Journal of Intercultural Relations*, 61(November 2016), 77–87.
- Woo, H. R. (2020). Perceived overqualification and job crafting: The curvilinear moderation of career adaptability. *Sustainability (Switzerland)*, 12(24), 1–17.
- Wu, X., & Ma, F. (2022). How perceived overqualification affects radical creativity: The moderating role of supervisor-subordinate Guanxi. *Current Psychology*.
- Yan, B., et al. (2020). The effect of overqualification on employees' turnover intention: The role of organization identity and goal orientation. *Journal of Advanced Management Science*, 9(1), 17–21.
- Yang, T., et al. (2021). Occupational stress, distributive justice, and turnover intention among public hospital nurses in China: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 61(5), 151481. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151481>.
- Yu, H., Lee, L., Popa, I., & Madera, J. M. (2021). Should I leave this industry? The role of stress and negative emotions in response to an industry negative work event. *International Journal of Hospitality Management*, 94(December 2020), 102843. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102843>.