

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting bagi organisasi. Organisasi tidak hanya diharuskan untuk memperoleh SDM yang tepat, tetapi juga harus mampu untuk mempertahankan karyawan potensial agar tetap dapat bertahan lama. SDM di suatu perusahaan berperan besar bagi keberlangsungan dan kesuksesan mencapai tujuan dari organisasi. Manajemen SDM mengacu pada berbagai kegiatan yang dilakukan untuk mengelola tenaga kerja agar memiliki kesiapan dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. (Halim & Antolis, 2021).

Setiap organisasi/perusahaan pastinya memiliki tujuan tertentu untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan itu setiap organisasi perlu memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia. Di antara sumber daya yang ada, satu-satunya yang menjadi aset untuk menunjukkan keunggulan dalam bersaing adalah SDM. Dikarenakan tenaga kerja merupakan bagian perusahaan yang paling utama, oleh karena itu sumber daya yang lain tidak bisa menggantikan peran serta fungsinya. Sebesar apapun penggunaan teknologi yang semakin maju, tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap, bahkan juga adanya dana yang besar, tetapi semua kurang mampu menunjang efektivitas organisasi apabila tidak ada keterlibatan dari tenaga kerja yang profesional. Ditengah ketatnya persaingan, peran divisi sumber daya manusia akan semakin dibutuhkan dalam membantu para manajer di setiap bagian perusahaan untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan. SDM menggerakkan seluruh sumber daya lainnya untuk bisa berjalan. Tidak satupun selain tenaga kerja yang mempunyai pengaruh lebih langsung terhadap kesejahteraan organisasi. (Gunawan & Andani, 2020).

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang bersifat fleksibel dan berperan penting untuk kegiatan menciptakan barang maupun memberikan pelayanan. Kualitas dalam perusahaan dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja yang bisa mengelola sumber daya yang lain secara optimal. Namun, kualitas dan kinerja suatu perusahaan bisa menurun dikarenakan adanya berbagai kondisi yang

disebabkan oleh perilaku dari karyawan, salah satunya adalah *turnover intention* yang mengakibatkan karyawan memilih untuk berhenti dari perusahaan secara sukarela. Fenomena *turnover* ini menjadi permasalahan yang utama bagi setiap perusahaan, dikarenakan karyawan merupakan aset perusahaan yang memiliki pengaruh besar terhadap tingkat efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Terjadinya *turnover* ini dapat memberikan dampak yang negatif terhadap organisasi, baik dalam aspek dana, sumber daya, bahkan semangat kerja pegawai. Ketika *turnover* muncul, organisasi akan kehilangan Sebagian dari karyawannya. oleh karena itu perusahaan diharuskan untuk mencari karyawan pengganti, dan juga harus menanggung semua anggaran yang telah dimanfaatkan untuk proses penerimaan pegawai hingga pengembangan tenaga kerja (Jannavi & Utami, 2024).

Sebagaimana disampaikan oleh Ardan & Jaeleni (2021) bahwa *turnover intention* dapat diartikan sebagai niat individu untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan organisasi atas kemauan pribadi tanpa adanya paksaan dari pihak lain. *Turnover intention* dianggap sebagai keadaan dimana individu dengan sengaja merencanakan untuk memutuskan hubungan kerjanya dari organisasinya dalam kurun waktu yang tidak lama. Meskipun belum terdapat keputusan yang pasti, tetapi karyawan sudah memiliki keinginan dari dirinya sendiri untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini (Dodanwala et al., 2022). Apabila tidak dikelola dengan baik, niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerja dapat berujung pada tindakan nyata. Organisasi perlu memahami berbagai penyebab yang yang bisa memunculkan terjadinya *turnover intention*. Menurut Ramlah et al (2021) yang dapat menyebabkan *turnover intention* pada pekerja adalah: 1) dari aspek individu yakni usia, gender, dan jenjang pendidikan. 2) dari aspek organisasi seperti masalah gaji, kesempatan promosi, pelatihan serta pekerjaan itu sendiri dan 3) aspek sosial-ekonomi seperti sarana transportasi, biaya hidup dan ketersediaan fasilitas pendidikan maupun kesehatan.

Tingkat *turnover* yang tinggi sekarang ini menjadi persoalan serius yang dihadapi banyak tempat kerja, karena hal itu mencerminkan bahwa rendahnya upaya perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja serta adanya ketidakpuasan

kerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh beragam hasil survei yang telah diperoleh agar dapat memberikan informasi terkait fenomena *turnover* karyawan, salah satunya dari survei Michael Page (2022) menunjukkan bahwa sebanyak 74% pekerja di negara Asia Pasifik memiliki rencana untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Selanjutnya, data yang dirilis oleh DataIndonesia.id (2022) menunjukkan perbandingan tingkat *turnover intention* pada beberapa negara di kawasan Asia Pasifik (Puspita et al., 2024).

Gambar 1.1 *Turnover Intention* di negara Asia Pasifik

Jumlah Karyawan Berencana Mengundurkan Diri dalam 6 Bulan Mendatang di Asia Pasifik Tahun 2022				
No	Negara	Iya	Tidak Yakin	Tidak
1	India	86%	9%	5%
2	Indonesia	84%	9%	7%
3	Filipina	83%	9%	8%
4	Malaysia	82%	10%	8%
5	Thailand	81%	15%	4%
6	Vietnam	81%	11%	8%
7	Hong kong	76%	12%	12%
8	Singapura	74%	12%	14%

Sumber: DataIndonesia.id (2022)

Dari gambar tersebut dengan urutan ke-2 ditempati oleh Indonesia dengan tingkat *turnover intention* tertinggi dalam 6 bulan kedepan, sebesar 84%. Dengan hasil sebesar 84% ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Indonesia itu mempunyai niat yang besar untuk berhenti dari pekerjaannya sekarang ini. Gillies dalam Krismoko et al. (2024) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover* karyawan dikategorikan tinggi jika jumlahnya melampaui 10%, sedangkan tingkat *turnover* antara 5% hingga 10% masih dianggap dalam batas normal.

Berdasarkan hasil dari LinkedIn Workforce Report (2024) mengungkapkan tingkat *turnover* pada karyawan gen Z di Indonesia tercatat sebesar 54%, sehingga lebih tinggi daripada yang ditemukan pada generasi Y dan generasi X dalam 5 tahun sebelumnya (Hidayatullah et al, 2025). Dari hasil ini menunjukkan terdapat tantangan yang signifikan terhadap perusahaan untuk bisa mempertahankan karyawannya dari generasi kelompok tersebut. Saat ini, secara global banyak perusahaan yang menghadapi tantangan retensi yang signifikan karena kekurangan tenaga kerja dan meningkatnya beban kerja karena tingkat pergantian karyawan

yang tinggi, khususnya pada kelompok gen Z atau generasi yang kelahiran tahun 1997-2012. Hal ini tentunya semakin memperberat tantangan dikarenakan sebagian besar angkatan kerja pada saat ini di dominasi oleh generasi ini. hal ini sesuai dengan data dari sensus BPS. *Badan Pusat Statistik* menyajikan data terkait gambaran struktur pengelompokan penduduk Indonesia berdasarkan usia menurut hasil sensus penduduk 2020.

Gambar 1.2 Sensus Penduduk Indonesia Tahun 2020

Gen Z	74,93 juta jiwa
Milenial	69,38 juta jiwa
Gen X	58,65 juta jiwa
Baby Boomer	31,01 juta jiwa
Post Gen Z	29,17 juta jiwa
Pre-Boomer	5,03 juta jiwa

Sumber: *BPS* (GoodStats.id,2023)

Dari hasil tersebut, gen Z dengan total sekitar 74,93 juta orang atau setara dengan 27,94% dari keseluruhan penduduk Indonesia. Kondisi ini memperlihatkan bahwa terdapat peluang akan potensi terhadap perkembangan serta kemajuan ke depannya. Generasi Z memiliki karakteristik yang cenderung kreatif, mudah beradaptasi, dan memiliki keterbukaan terhadap perubahan serta keinginan kuat untuk terlibat dalam berbagai proyek yang dianggap berdampak positif bagi masyarakat (Moeljono et al, 2024). Namun, di balik potensi besar tersebut, kenyataannya tingkat *turnover* di kalangan generasi Z tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan lebih cepat dibanding generasi sebelumnya.

Berdasarkan survei dari Deloitte (2022) menemukan bahwa 40% dari gen Z berencana untuk keluar dari pekerjaannya dalam kurun waktu 2 tahun. Selain itu, 1/3 dari gen Z mengungkapkan bahwa mereka memiliki kesediaan untuk berhenti dari pekerjaannya yang sekarang meskipun belum mempunyai pekerjaan alternatif. Hal tersebut di perkuat oleh hasil survey dari Jakpat (2024) bahwa sebagian besar responden dari Pulau Jawa, ditemukan bahwa 295 responden yang bekerja, sebesar

69% Generasi Z berencana untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka saat ini.

Gambar 1.3 Plan Resign Gen Z Dari Pekerjaannya Tahun 2024

Plan Resign Gen Z Dari Pekerjaannya Tahun 2024 (9-12 Februari 2024)	
Berencana resign setelah mendapat THR	8%
Berencana resign dalam 1 tahun ke depan	8%
Berencana resign dalam 6 bulan ke depan	10%
Berencana resign dalam waktu yang belum ditentukan	34%
Tidak berencana resign	41%

Sumber: *Jakpat* (GoodStats.id, 2024)

Dari data tersebut meski ingin keluar, Sebagian besar gen Z sebanyak 34% mengaku belum memiliki kepastian mengenai waktu untuk mengundurkan diri dari tempat kerja mereka. Namun, terdapat beberapa gen Z yang memiliki rencana mengakhiri hubungan kerja dalam waktu 6 bulan ke depan 10%, dalam satu tahun ke depan 8%, dan berencana untuk mengundurkan diri setelah menerima THR 8%. Berdasarkan fenomena tersebut mencerminkan kecenderungan *turnover intention* pada generasi Z berada pada tingkat yang tinggi, bila kondisi ini tidak ditangani dengan baik, perusahaan dapat mengalami kerugian besar karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti.

Generasi Z belakangan ini mulai mendominasi dunia kerja di Indonesia. Umumnya, dibandingkan generasi yang lebih dahulu, generasi ini telah menempuh pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Mereka umumnya mempunyai keahlian dan pengetahuan yang lebih baik dari segi teknologi dikarenakan lahir dan besar di era disrupsi (Sali, 2023). Oleh karena itu karyawan gen Z lebih rentan mengalami *perceived overqualification* daripada dengan generasi sebelumnya, dikarenakan mereka pada umumnya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan kompetitif (Aramayis, 2023). Hal ini tentu saja membawa perspektif dan ekspektasi baru di lingkungan kerja. Namun, hal seperti ini juga menyebabkan karyawan mempersepsikan kualifikasi yang berlebihan. Kualifikasi yang berlebihan yang dirasakan terjadi ketika karyawan memiliki keyakinan bahwa tingkat keterampilan,

kemampuan, dan pengetahuan yang mereka miliki melebihi kebutuhan posisi mereka di organisasi (Hardi et al., 2024). Kaymakçy et al (2022) juga mendefinisikan *perceived overqualification* sebagai situasi dimana karyawan merasa kualifikasi mereka terbuang sia-sia karena pekerjaan mereka saat ini tidak mensyaratkan kualifikasi sebanyak yang mereka miliki

Menurut Zis et al (2021) kemajuan teknologi yang semakin pesat membuat gen Z menjadi generasi yang lebih memahami dan mampu memanfaatkan teknologi dibandingkan generasi sebelumnya, hal ini ditunjukkan oleh tingginya tingkat penggunaan berbagai sarana komunikasi baik itu berupa media maupun teknologi digital. Selain itu generasi dikenal memiliki keberanian dalam berinovasi dan berfokus pada pencapaian tujuan dan cenderung menyukai segala sesuatu yang mudah, cepat dan instan (Leuwol et al., 2023). Zis et al (2021) juga menegaskan gen Z memiliki karakter yang inovatif dan antusias terhadap perkembangan teknologi. sejak lahir mereka sudah tumbuh bersama perkembangan teknologi, internet, dan handphone sehingga mereka mempunyai pemahaman yang tinggi dalam aspek teknologi dan juga mereka disebut sebagai generasi digital. Generasi ini juga dikenal sebagai individu yang percaya diri, terbuka dan mudah menerima keberagaman, dengan pola pikir yang bebas dan memiliki wawasan yang luas sehingga mampu mempelajari sesuatu dengan cepat dalam waktu yang relatif singkat serta bersifat adaptif (Hasdiansa et al., 2023).

Generasi Z mengutamakan harga diri dan lebih berani untuk menolak dan menentang jika menurut mereka ada aturan di tempat kerja yang kurang baik dikarenakan generasi ini tumbuh di lingkungan dengan banyak perubahan yang membentuk mental (Wijoyo et al., 2020). Generasi ini mempunyai keberanian yang lebih besar untuk merencanakan karirnya, jika mereka merasa ditempat kerjanya tidak memberikan kesempatan untuk mengekspresikan diri atau menggunakan kemampuan dan keahlian yang mereka miliki, mereka akan mempunyai rasa kepuasan yang rendah dalam pekerjaan dan memiliki rencana untuk berpindah ke tempat kerja lain yang memberikan mereka kebebasan dalam berekspresi dan memanfaatkan kemampuannya (Kusumawati et al., 2021). Hal ini juga didukung oleh Wijoyo et al. (2020) yang mengungkapkan jika generasi Z cenderung kurang

menyukai perusahaan dengan peraturan yang terlalu ketat dan dengan kemampuan yang mereka miliki, mereka cenderung tidak takut untuk pergi dari pekerjaannya dan mencari organisasi yang dianggap memiliki aturan yang menurut mereka lebih sesuai dan cocok, kondisi ini menjadi salah satu faktor yang memicu peningkatan *turnover intention* pada gen Z.

Fenomena ini tidak hanya terjadi secara umum, namun juga mulai tampak pada sejumlah wilayah di Indonesia, salah satunya merupakan Kota Surabaya sebagai salah satu Kota besar kedua setelah Jakarta dan menjadi pusat penggerak ekonomi, industri dan bisnis di Jatim, Berdasarkan hasil BPS Kota Surabaya (2024), jumlah populasi tenaga kerja di Surabaya sekitar 1,62 juta orang. Angka ini menunjukkan bahwa Surabaya termasuk salah satu Kota dengan tenaga kerja paling besar populasinya di Indonesia, terutama di Jawa Timur. Surabaya menarik beragam pekerja, termasuk generasi Z yang saat ini mendominasi. Provinsi Jawa Timur berada pada peringkat ke-2 dengan total penduduk gen Z terbanyak setelah Provinsi Jawa Barat (DataIndonesia.id, 2022). Dari data BPS Jawa Timur (2021) ditemukan bahwa dari total 40,67 juta penduduk, sekitar 24,80% di antaranya merupakan generasi Z. Di antara 38 Kabupaten/Kota di Jatim, Kota Surabaya menempati posisi pertama daerah sebagai jumlah generasi Z terbanyak, yaitu sekitar 920.363 jiwa pada kelompok usia 11–26 tahun. Posisi berikutnya ditempati oleh Kabupaten Malang dengan jumlah 822.373 jiwa, sedangkan Kabupaten Jember berada di urutan ketiga dengan total 764.326 jiwa. Dari data diatas dapat dilihat bahwa Kota Surabaya mempunyai jumlah gen Z paling banyak dibanding Kota lain di Jawa Timur.

Hasil survei awal dari Virginia (2025) menunjukkan tingginya *turnover intention* pada pekerja generasi Z di Surabaya. Mayoritas (56,7%) telah bekerja kurang dari satu tahun, dan hanya 6,7% yang berencana untuk bertahan selama 5–6 tahun, sementara 50% berniat bekerja hanya selama 1–2 tahun. Hal ini menunjukkan masa kerja yang umumnya singkat dan berisiko meningkatkan keinginan berpindah kerja jika tidak diatasi melalui strategi retensi yang efektif, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas, biaya rekrutmen, dan stabilitas organisasi. Dengan demikian, penting bagi organisasi di Surabaya untuk

memahami lebih dalam persepsi kerja yang mendorong munculnya perilaku *turnover intention* pada karyawan generasi Z, salah satunya adalah *perceived overqualification*.

Hasil penelitian Wibowo et al. (2024) menjelaskan adaptabilitas karier berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, di mana *overqualification* yang dirasakan berfungsi sebagai mediator. Penelitian tersebut dilakukan terhadap karyawan PT. Kimia Farma Diagnostika. Hasil ini mencerminkan pegawai yang merasa bahwa kemampuan yang dimilikinya lebih tinggi melebihi tuntutan pekerjaannya berupaya mencari peluang kerja yang sejalan dengan kualifikasi yang dimiliki, sehingga meningkatkan niat untuk mengakhiri hubungan kerja di organisasi.

Hasil penelitian dari Rahmadhini et al. (2024) menggambarkan bahwa *perceived overqualification* dan *work stress* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di salah satu perusahaan logistik dengan melibatkan 180 karyawan pada perusahaan logistik multinasional yang menyediakan pelayanan pergudangan dan distribusi di daerah Kabupaten Bekasi. 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 manfaat praktis bagi perusahaan logistik dalam pengembangan kebijakan pengembangan dan pengelolaan tenaga kerja yang lebih optimal.

Selanjutnya penelitian lain juga dilakukan oleh Hayati et al. (2024) hasil penelitian menjelaskan persepsi kualifikasi berlebih dapat meningkatkan niat untuk berpindah, dan efek ini akan lebih substansial ketika individu memiliki sinisme terhadap organisasi. Namun, ketika individu merasa didukung oleh pemimpin, efeknya menjadi lebih lemah. Penelitian ini melibatkan 135 responden yang dipilih secara eksplisit dari sektor jasa, termasuk kuliner, teknologi dan TI, perhotelan, dan bisnis kreatif yang tersebar di seluruh Indonesia. Dari hasil ini menunjukkan bahwa intervensi dapat dilakukan melalui dukungan pemimpin untuk melemahkan faktor-

faktor individu, khususnya sinisme karyawan, yang dapat memperkuat efek perilaku negatif dari persepsi kualifikasi berlebih karyawan.

Mengacu pada penelitian sebelumnya, pegawai yang memiliki niat untuk berhenti pada umumnya disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kurangnya tantangan kerja, serta perasaan bahwa kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki tidak dimanfaatkan secara optimal. Kondisi tersebut dikenal sebagai *perceived overqualification*, yaitu ketika karyawan merasa kemampuan, pengalaman, dan pendidikannya lebih tinggi ketimbang yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Persepsi tersebut dapat menimbulkan rasa tidak puas, kejenuhan, dan dorongan untuk mencari kesempatan kerja lain yang dianggap lebih tepat dengan potensinya. Hal ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa *perceived overqualification* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, terutama ketika pegawai tidak mendapatkan dukungan dari atasan atau suasana kerja yang mendukung peningkatan kualitas dan kemampuan diri.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *perceived overqualification* dapat meningkatkan *turnover intention*. Akan tetapi, penelitian tersebut hanya diterapkan pada sektor atau perusahaan tertentu seperti perusahaan farmasi, logistik, atau sektor jasa sehingga temuan sebelumnya umumnya dilakukan dalam ruang lingkup yang sempit serta belum menggambarkan kondisi yang lebih luas, serta tidak meneliti karyawan berdasarkan generasi tertentu. Fenomena tersebut semakin banyak ditemukan pada kalangan generasi Z, Gen Z dikenal memiliki karakteristik yang berbeda, seperti cepat bosan, ingin pekerjaan yang menantang, dan memiliki ekspektasi karier yang tinggi. Kondisi ini membuat Gen Z berpotensi lebih sensitif terhadap ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dan tuntutan pekerjaan. Dalam upaya, untuk mengurangi kecenderungan *turnover intention* di gen Z ini, organisasi perlu untuk memahami bagaimana *perceived overqualification* dapat memengaruhi keputusan mereka untuk keluar atau menetap di perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang, peneliti mengajukan penelitian dengan judul: “Pengaruh *Perceived*

Overqualification terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Surabaya.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang sebelumnya. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *perceived overqualification* terhadap *turnover intention* pada karyawan gen Z di Kota Surabaya?
2. Seberapa besar tingkat pengaruh *perceived overqualification* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *perceived overqualification* terhadap *turnover intention* pada karyawan gen Z di Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *perceived overqualification* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat teoritis penelitian ini yang terdiri atas manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan pemahaman mengenai hubungan antara *perceived overqualification* dan *turnover intention* pada karyawan gen Z.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada karyawan Generasi Z mengenai pentingnya memahami kondisi *perceived*

overqualification dalam dirinya dan bagaimana hal tersebut dapat memengaruhi keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Dengan mengetahui hal tersebut, karyawan Gen Z dapat lebih menyadari apakah pekerjaan yang dijalani sudah sesuai dengan kemampuan, minat, serta harapan karier mereka. Kesadaran ini dapat membantu mereka meningkatkan pengelolaan diri, menyesuaikan ekspektasi, serta mengambil keputusan karier yang lebih bijaksana.

b. Bagi Perusahaan/organisasi

Penelitian ini dapat membantu organisasi mendapatkan pemahaman tentang bagaimana *perceived overqualification* memengaruhi keinginan pindah kerja pada karyawan gen Z. Informasi ini dapat menjadi dasar untuk merancang program HR yang lebih tepat, seperti penyusunan pekerjaan yang lebih menantang, pemberian peluang pengembangan diri, dan komunikasi karier yang lebih jelas. Maka perusahaan dapat mengurangi risiko *turnover* dan meningkatkan kenyamanan kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh antara *perceived overqualification* dan *turnover intention*. Peneliti sebelumnya dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai landasan teori maupun data empiris dalam memperluas lingkup penelitian, baik di daerah lain maupun pada subjek dan konteks yang berbeda.