

**PENGARUH *LEADER-MEMBER EXCHANGE* DAN *WORK
LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI PT. BPR CENTRAL SEJAHTERA**

SKRIPSI

DEA SORAYA

NIM : 18612271



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH *LEADER-MEMBER EXCHANGE* DAN *WORK
LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI PT. BPR CENTRAL SEJAHTERA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

DEA SORAYA

NIM : 18612271

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI
**PENGARUH *LEADER-MEMBER EXCHANGE* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DI PT. BPR CENTRAL SEJAHTERA**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Dea Soraya
NIM : 18612271

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Raja Hargiansyah, S.E., M.E.
NIDK. 8818010016 /Lektor

Pembimbing Kedua,



Nanda Kristia Santoso, M.Pd
NIDN. 1006019401/Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

**PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE DAN WORK LIFE
BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
DI PT. BPR CENTRAL SEJAHTERA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

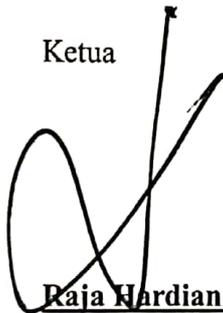
Nama : Dea Soraya

NIM : 18612271

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian pada Tanggal
Sebelas Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Mmemenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



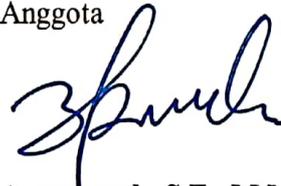
Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDK. 8818010016 /Lektor

Sekretaris



Yurianto, S.E., M.M
NIDK. 8957200020 / Asisten Ahli

Anggota



Armansyah, S.E., M.M
NIDN. 1010088302 / Lektor

Tanjungpinang, 11 Januari 2023

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Dea Soraya
NIM : 18612271
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,16
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Leader-Member Exchange* dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. BPR Central Sejahtera

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 13 Januari 2023

Penyusun,



Dea Soraya

18612271

HALAMAN PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk seluruh keluarga ku tercinta terutama Papa,

Mama, Kakak dan Adik Tercinta

Bapak Mulian Efendi, Ibu Siti Sulasmi, Mia Sarah, dan Mutamima sebagai tanda bakti dan rasa hormat Kepada Kedua Orang Tua dan Keluarga

Terimakasih untuk dukungan dan semangatnya,

Terimakasih untuk kasih dan sayang yang selalu diberikan kepadaku

Serta,

Saya persembahkan Skripsi ini kepada

Almamaterku Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang.

MOTTO

“Milikilah mimpi yg nyata, buatlah rencana yg nyata & ambillah tindakan yg nyata, maka suksesnya pun akan segera jadi NYATA”.

- **Merry Riana**

“Believe You Can, And You’re Halfway There”.

- **Theodore Roosevelt**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan atas segala rahmat, dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Leader-Member Exchange* dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. BPR Central Sejahtera”.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do’a dan moril, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Dosen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga diberi kelancaran dalam menulis penyusunan usulan penelitian hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, MM. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingannya selama proses penulisan skripsi ini.
7. Bapak Nanda Kristia Santoso, M.Pd. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya selama proses penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Untuk Kedua Orang Tua saya yang paling saya cintai yang telah memberikan support, dan mendengarkan keluh kesah saya dari awal masuk kuliah hingga penulisan skripsi ini.
10. Untuk Kakak dan Adik yang telah membantu, mendengarkan keluh kesah perkuliahan, memotivasi dan memberikan doa kepada penulis dari awal kuliah hingga penulisan skripsi ini selesai.
11. Untuk Pimpinan dan Karyawan PT. BPR Central Sejahtera yang telah bersedia mengizinkan penulis untuk menjalani penelitian ini.

12. Untuk teman-teman saya Netta Fahrimita, Nonny, Tri Juliyana Astuti yang telah mendukung dan mendengarkan keluh kesah saya selama pembuatan skripsi ini.
13. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan demi kebaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, 13 Januari 2023

Penulis

Dea Soraya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISI..... xi

DAFTAR TABEL..... xiv

DAFTAR GAMBAR..... xv

DAFTAR LAMPIRAN..... xvi

ABSTRAK xvii

ABSTRACT xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Rumusan Masalah..... 5

1.3 Tujuan Penelitian 5

1.4 Manfaat Penelitian 6

1.5 Sistematika Penulisan 7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori..... 9

2.1.1 Manajemen..... 9

2.1.2 *Leader Member Exchange* 13

2.1.3 *Work Life Balance*..... 16

2.1.4 *Turnover Intention* 20

2.2 Kerangka Pemikiran 27

2.3 Hipotesis 28

2.4 Penelitian Terdahulu 28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Jenis Data.....	32
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4	Populasi dan Sampling.....	34
3.4.1	Populasi.....	34
3.4.2	Sampling	35
3.5	Definisi Operasional Variabel	36
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	37
3.7	Teknik Analisis Data	39
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	39
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.7.4	Uji Hipotesis	44
3.7.5	Determinasi (R^2)	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	46
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.1.2	Karakteristik Data Responden	49
4.1.3	Uji Kualitas Data.....	54
4.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.1.5	Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.1.6	Uji Hipotesis	61
4.1.7	Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	63
4.2	Pembahasan	64
4.2.1	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	64
4.2.2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	64
4.2.3	Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	64

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Tingkat <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. BPR Central Sejahtera	5
2.	Karyawan PT. BPR Central Sejahtera.....	34
3.	Definisi Operasional.....	36
4.	Pengukuran Skala Likert	38
5.	Interpretasi Hasil Perhitungan WMS	38
6.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Leader Member Exchange	51
7.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Work Life Balance	52
8.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Turnover Intention	53
9.	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	56
10.	Uji Reliabilitas.....	58
11.	Uji Multikolinearitas	61
12.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
13.	Uji Statistik t.....	63
14.	Uji Statistik F	64
15.	Uji R ² (Koefisien Determinasi)	65

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	27
2.	Struktur Organisasi.....	48
3.	Uji Normalitas Grafik P-Plot.....	57
4.	Uji Normalitas Grafik Histogram.....	57
5.	Uji Heteroskedastisitas.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabel Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Hasil Pengujian SPSS
- Lampiran 4 : Data Karyawan Keluar
- Lampiran 5 : Dokumentasi
- Lampiran 6 : Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 7 : Persentase Plagiat Turnitin

ABSTRAK

PENGARUH *LEADER-MEMBER EXCHANGE* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT. BPR CENTRAL SEJAHTERA

Dea Soraya. 18612271. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
dsorayaaa@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari *Leader-Member Exchange* dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. BPR Central Sejahtera. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 31 karyawan sebagai responden dengan menggunakan teknik sampel *non probability* yaitu *purposive sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 27 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Leader-Member Exchange* dan *Work Life Balance* sangat berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. BPR Central Sejahtera. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik F dan uji R² (Koefisien Determinasi), dengan nilai f_{hitung} sebesar $6,463 > f_{tabel}$ 3,34 dengan signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,005 atau nilai sebesar $0,005 < 0,05$. Untuk nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,267 atau 26,7%. Hal ini menunjukkan variabel *Leader Member Exchange* dan *Work Life Balance* mempengaruhi variabel *Turnover Intention* sebesar 26,7% sedangkan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Dapat disimpulkan bahwa apabila pemimpin tidak dapat memperhatikan, memahami karyawan dan manajemen waktu kerja maka *Turnover Intention* karyawan akan meningkat.

Kata kunci : *Leader-Member Exchange, Work Life Balance, Turnover Intention.*

Dosen Pembimbing : 1. Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
2. Nanda Kristia Santoso, M.Pd.

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADER-MEMBER EXCHANGE AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE'S TURNOVER INTENTION AT PT. BPR CENTRAL SEJAHTERA

Dea Soraya. 18612271. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang
dsorayaaa@gmail.com

The purpose of this study is to determine the effect of Leader-Member Exchange and Work Life Balance on Employee's Turnover Intention at PT. BPR Central Prosperous. This study used a sample of 31 employees as respondents using a non-probability, which is purposive sampling.

The method used in this research is a quantitative method. Data collection was carried out in two ways, library research and field research, in which respondents filled out a questionnaire consisting of 27 statements related to the variables being measured.

The results of this study indicate that Leader-Member Exchange and Work Life Balance have a high impact on Turnover Intention at PT. BPR Central Prosperous. This can be seen from the results of the F statistical test and the R2 test (Coefficient of Determination), with $f_{\text{calculated}}$ of 6.463 > f_{table} 3.34 with a significance smaller than the probability value of 0.005 or a value of 0.005 < 0.05. For the Adjusted R Square of 0.267 or 26.7%. This shows that the Leader Member Exchange and Work Life Balance variables affect the Turnover Intention by 26.7% while the remaining 73.3% is influenced by other variables.

It can be concluded that if leaders do not pay attention, understand employees and work time management then employee's Turnover Intention will increase.

Keywords: Leader-Member Exchange, Work Life Balance, Turnover Intention.

Supervisors : 1. Raja Hardiansyah, S.E, M.E.

2. Nanda Kristia Santoso, M.Pd.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seorang *supervisor* atau manajer memiliki tanggung jawab penting untuk membimbing, mengelola dan mengatur karyawan sebagai penggerak perusahaan. Dalam pengaturan dan pengelolaan tenaga kerja, peran manajemen personalia perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan kondisi kerja yang baik dan memenuhi keinginan dan harapan setiap anggota perusahaan. *Work life balance* adalah keadaan di mana seorang individu dapat mengelola dan mengatur tanggung jawab pekerjaan, kehidupan rumah tangga, dan tanggung jawab lainnya, dan keadaan ini membantu menghindari konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. *Work life balance* merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengakomodir kebutuhan pribadi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik.

Work life balance mempunyai tiga aspek penting yaitu keseimbangan waktu untuk bekerja, kegiatan diluar pekerjaan, keseimbangan peran dalam keluarga dan pekerjaan, serta keseimbangan kepuasan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan (Hudson, 2005). Di Indonesia, keseimbangan kehidupan dalam bekerja dan *feedback* dari pimpinan, renumerasi, umpan balik serta dukungan dari manajemen merupakan tiga aspek penting pada kepuasan karyawan yang dapat menghindari terjadinya *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan kadar ataupun intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan

yang menimbulkan terjadinya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Ketidakseimbangan atau kesenjangan pada kehidupan bekerja dapat menghalangi motivasi karyawan dan menimbulkan gejala penarikan diri dari karyawan seperti absen bahkan *turnover* (Hughes & Bozionelos, 2005). *Work life balance* tidak hanya penting diperhatikan untuk menghindari dampak resiko kerugian dari *actual turnover* tetapi sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk mempertimbangkan kebutuhan karyawan sebagai manusia yang memiliki kehidupan pribadi dan berkeluarga.

Demikian pula, *Leader member exchange* (LMX) berperan dalam perusahaan untuk menjaga kelancaran komunikasi antara atasan dan bawahan yang diperlukan perusahaan untuk mengkoordinasikan dan menjaga kelancaran produktivitas. Kualitas LMX yang baik ditandai dengan saling mendukung, saling percaya, komunikasi yang baik dan nyaman, loyalitas kepada orang lain, dan pesona interpersonal yang baik antara manajer dan bawahan, sedangkan kualitas LMX yang rendah ditandai dengan tidak saling mendukung antara manajer dan bawahan. Pemimpin juga memberlakukan otoritas formal dan memberikan *benefit* hanya sebatas standar organisasi kepada karyawan (Deluga, R.J, 1998).

Turnover karyawan merupakan permasalahan yang sangat merugikan perusahaan dari segi biaya dan produktivitas. Dampak dari *turnover* itu sendiri mencakup biaya perekrutan karyawan baru, biaya kesempatan produksi selama masa pencarian karyawan baru dan biaya *training* karyawan baru. Selain itu,

perusahaan juga berpotensi kehilangan tenaga kerja yang produktif, jika mendapat karyawan baru yang bertalenta pun maka akan tetap membutuhkan waktu untuk beradaptasi untuk dapat mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan. Relasi terhadap karyawan sebagai manusia yang terhormat maupun keseimbangan bekerja penting untuk diusahakan demi menjaga keberlangsungan perusahaan sebagai organisasi yang dinamis.

Pada penelitian ini, subjek penelitian adalah karyawan PT. BPR Central Sejahtera yang bergerak dibidang perbankan selama 13 tahun, terhitung Januari 2009 dan sudah memiliki 1 kantor cabang di wilayah Kijang. Visi dari PT. BPR Central Sejahtera adalah menjadi BPR yang terbaik dalam pelayanan dan kinerja. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, harus memiliki performa positif namun untuk membangun performa yang positif dibutuhkan ekosistem perusahaan yang baik pula. PT. BPR Central Sejahtera memiliki secara keseluruhan 35 orang karyawan terhitung pada bulan September 2022. Berdasarkan wawancara dengan bagian personalia, ibu LN, standar jam kerja karyawan PT. BPR Central Sejahtera adalah 45 jam seminggu. Karyawan PT. BPR Central Sejahtera bekerja lima hari dalam seminggu dan sembilan jam kerja setiap harinya.

Dalam kegiatan operasional sehari-hari PT. BPR Central Sejahtera memiliki jam operasional layanan nasabah dari jam 08:00 wib s.d jam 15:00 wib, kemudian dilanjutkan dengan pekerjaan akhir hari.

Untuk memperjelas permasalahan yang ada, penulis mewawancarai pegawai di bagian personalia, menurut pengalaman Ibu LN karyawan hampir tidak pernah menyampaikan keluhan terhadap atasan. Disisi lain, perusahaan juga tidak memiliki fasilitas bimbingan konseling atau atasan yang bersedia menampung keluhan kesah karyawan. Di PT. BPR Central Sejahtera pernah adanya penawaran dari konselor untuk dilakukan bimbingan konseling untuk karyawan, tetapi dari atasan belum ada arahan lebih lanjut untuk menerima konselor tersebut. Seringkali supervisor mengetahui bahwa seorang karyawan memiliki permasalahan pribadi hanya berdasarkan konsentrasi atau tidaknya karyawan saat menjawab pernyataan dan produktivitas karyawan.

Tabel 1.1

Turnover Karyawan PT. BPR Central Sejahtera

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Tolerance	Actual
2019	39	4	5	10%	12%
2020	38	2	4	10%	10%
2021	36	2	3	10%	8%
2022	35	2	2	10%	5%

Sumber: PT. BPR Central Sejahtera, 2022

Dari tabel 1.1 yang telah dipaparkan, tingkat *turnover* karyawan pada PT. BPR Central Sejahtera cukup tinggi ditahun 2019 dan 2020, untuk tahun 2021 dan 2022 dapat dikatakan normal karena tingkat *turnover* dibawah rata-rata. Untuk tingkat *turnover* yang tinggi harus diperhatikan oleh manajemen.

Berdasarkan penjelasan fenomena diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa identifikasi masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan *Leader-Member Exchange* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Untuk itu, penulis

akan melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. BPR Central Sejahtera.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *Leader-Member Exchange* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. BPR Central Sejahtera?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. BPR Central Sejahtera?
3. Apakah *Leader Member Exchange* dan *Work Life Balance* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. BPR Central Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Leader-Member Exchange* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. BPR Central Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. BPR Central Sejahtera.
3. Untuk Mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work life Balance* secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. BPR Central sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dapat bermanfaat secara ilmiah dan praktis :

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk memperkaya wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya tentang *Leader-Member Exchange* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bisa memberikan masukan terhadap perusahaan serta dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam sumber daya manusia.

b. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan bagi karyawan agar dapat memberikan masukan yang positif dan membuat para karyawan menjadi giat dalam bekerja.

c. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai bahan acuan agar dapat menyelesaikan tugas metodologi penelitian dan menempuh jalur sarjana serta dapat menambah ilmu pengetahuan.

d. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini agar dapat menjadi bahan referensi dan pemahaman dalam membantu penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang .

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai dasar teori yang mendukung analisis dari pembahasan, diantaranya *review* penelitian terdahulu, kerangka pemikiran pengembangan hipotesis dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasional variabel penelitian, metode penentu populasi sampel dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Dalam sebuah organisasi kegiatan manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Manajemen adalah cara mengatur kegiatan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan (Hartatik, 2014).

Dalam Wibowo (2019) Manajemen adalah merupakan campuran antara ilmu dan seni. Keahlian manajemen dapat ditunjukkan oleh kemampuan dalam mengkombinasikan ilmu dan seni dalam manajemen. Manajemen sebagai ilmu, banyak masalah manajemen dapat didekati dengan cara rasional, logis, objektif, dan sistematis. Manajemen sebagai seni, meskipun manajer berusaha saintifik sesering mungkin, mereka harus sering mengambil keputusan dan menyelesaikan persoalan atas dasar intuisi, pengalaman, insting, dan wawasan personal.

Di dalam manajemen terdapat beberapa fungsi manajemen. Secara umum fungsi manajemen dibagi menjadi 5 aspek yaitu (Terry & Leslie, 2012) :

1. *Planning* menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.

2. *Organizing* mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
3. *Staffing* menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengerahan, penyaluran, latihan dan pengembangan tenaga kerja.
4. *Motivating* mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.
5. *Controlling* mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab, penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif dimana perlu.

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen menurut Hartatik (2014) merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Aktivitas organisasi pun tidak akan efektif dan efisien tanpa adanya manajemen semua kegiatan dan aktivitas kerja yang ada akan menjadi tidak teratur, akibatnya tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit direalisasikan.

Manajemen menurut Hartatik (2014) adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan. Tujuan tersebut dapat berhasil dengan baik apabila SDM mampu mengembangkan kemampuannya sehingga secara sinergis dapat membentuk kerjasama yang saling menguntungkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Siagian (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi apapun baik bisnis maupun pemerintahan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting, karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan maka pengelolaannya harus memperhatikan banyak aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapasitas SDM di dalamnya.

Menurut Amtu (2013) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok ke arah organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Menurut Solihin (2012) menyatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Moses N. Kiggundu dalam Hartatik (2014) MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Hartatik (2014) MSDM adalah ilmu dari seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi beberapa ahli tersebut maka dapat kita simpulkan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan potensi sumber daya manusia yang ada, sebuah desain tertentu yang sistematis terhubung dalam suatu organisasi antara manusia untuk mencapai tujuan.

Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini menyangkut rencana pengelolaan SDM baik jangka panjang maupun jangka pendek.

2. *Pengadaan (Procurement)*

Pengadaan merupakan fungsi MSDM untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

3. *Pengembangan*

Pengembangan merupakan fungsi MSDM untuk meningkatkan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, diberikan sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

4. *Kompensasi*

Merupakan fungsi MSDM dalam proses meningkatkan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

5. *Pengintegrasian*

Merupakan fungsi MSDM untuk mempertemukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan SDM demi terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan.

6. *Pemeliharaan*

Merupakan fungsi MSDM dalam memelihara dan meningkatkan kondisi mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

2.1.2 *Leader Member Exchange*

Leader member exchange (LMX) atau pertukaran antara pemimpin anggota merupakan sebuah dimensi yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi agar dapat tercipta komunikasi yang baik, sehingga hubungan personal antara

pemimpin dan bawahannya dapat harmonis (Zakiy, 2015). *Leader member exchange* (LMX) merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang unik dengan memusatkan perhatian pada hubungan yang khusus yang diciptakan pemimpin dengan setiap bawahannya (Northouse, 2013). Pada dasarnya *leader member exchange* (LMX) menyatakan bahwa hubungan timbal balik yang berkembang antara pemimpin dengan masing-masing bawahannya akan berbeda (Yukl, 2015). Liden dan Maslyn (1998) dalam (Anggriawan, 2012) mendefinisikan LMX sebagai dinamika hubungan atasan dan bawahan, bersifat multidimensional yang terdiri atas empat dimensi yaitu kontribusi, loyalitas, afeksi dan respek terhadap profesi. Dalam penelitian ini keempat dimensi tersebut selanjutnya akan digunakan untuk mengukur LMX. Selain itu, LMX juga bisa diartikan sebagai konsep yang menjelaskan upaya peningkatan kualitas hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang akan mampu meningkatkan kerja keduanya.

LMX merupakan sebuah teori yang mendukung pemimpin menciptakan adanya *in-group* dan *out-group*; bawahan dengan status *in-group* akan mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi; *less turnover*; dan kepuasan kerja yang lebih besar (Robbins & Judge, 2016). Teori kepemimpinan ini menekankan pada pengaruh timbal balik yang terjadi antara pemimpin dengan bawahannya yang disebabkan oleh jalinan hubungan diantara mereka yang telah berlangsung lama (Ancok, 2012). Teori ini menjelaskan bahwa untuk membantu pemimpin menjalankan tugasnya dalam waktu yang sempit, pemimpin akan membangun

hubungan yang dekat dengan kelompok kecil pada bawahannya (Robbins & Judge, 2016).

Erdogan & Bauer (2015) menjelaskan hubungan yang berkualitas tinggi ditandai dengan adanya pertukaran sumber daya yang berharga antara atasan dengan bawahan. Atasan akan memberikan kesempatan untuk berkembang, dukungan, dan pendampingan yang akan memberikan keuntungan bagi bawahan. Dengan demikian maka bawahan akan merasa termotivasi dan akan memberikan timbal balik yang lebih kepada atasan dengan menunjukkan loyalitas, dan perilaku yang sukarela terhadap pekerjaan mereka.

Teori ini menjelaskan bahwa setiap bawahan memiliki kualitas pertukaran atau relasi yang berbeda dengan atasannya. Kualitas pertukaran tersebut berkisar dari kualitas yang rendah hingga kualitas yang tinggi (Riggio, 2019).

Indikator *leader member exchange* (LMX) menurut Oktavianda & Iqbal (2018) yaitu:

1. *Respect*, hubungan antara atasan dan bawahan tidak dapat terbentuk tanpa adanya saling menghormati (*respect*) terhadap kemampuan orang lain.
2. *Trust*, tanpa adanya rasa percaya yang timbal balik, hubungan antara atasan dengan bawahan akan sulit terbentuk.
3. *Obligation*, pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Indikator *leader member exchange* (LMX) menurut Liden & Maslyn dalam Anggriawan (2012):

1. Kontribusi merupakan kesediaan karyawan untuk terlibat dalam tugas melebihi tugas yang tertulis pada kontrak formal.
2. Loyalitas merupakan kesetiaan atasan kepada bawahan dalam situasi apapun (atasan akan membela jika sekiranya ada bertindak tidak baik).
3. Afeksi (pengaruh) merupakan bentuk kepedulian antara atasan dan bawahan karena sikap kepribadian yang dimiliki (atasan percaya terhadap keahlian yang dimiliki oleh karyawan dan atasan termasuk orang yang disukai sebagai teman).
4. Penghargaan profesional merupakan persepsi karyawan atas reputasi yang dimiliki atasannya di dalam dan di luar organisasi, dan sejauh mana pengetahuan karyawannya atas prestasi atasannya pada lini pekerjaan.

Dari penjelasan kedua indikator diatas, maka penulis menggunakan indikator *leader member exchange* (LMX) menurut Liden & Maslyn dalam Anggriawan (2012).

2.1.3 Work Life Balance

Work life balance menurut Hudson Devi (2020) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson (Maslichah et al., 2017) menambahkan *work life balance* mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja.

Menurut Lockwood (Qodzarina & Musadieg, 2018) *work life balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. Selanjutnya menurut Delecta (Qodzarina & Musadieg, 2018) menambahkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaan dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Penjelasan lain tentang *work life balance* oleh McDonald and Bradley (Lingga, 2020) adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Sedangkan menurut Handayani (2015) *work life balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peranya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*.

Jadi, dari beberapa definisi yang sudah dijelaskan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* adalah sebuah rasa tercapainya keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan serta tercapainya kepuasan di semua aspek kehidupan. Pandainya seseorang dalam memisahkan kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut bekerja.

Work life balance memiliki 4 dimensi pembentuk yaitu :

1. WIPL (*Work Interference Personal Life*) dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya,

bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *PLIW (Personal Life Interference Work)* dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)* dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang karena kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja.
4. *WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)* dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Indikator untuk mengukur *work life balance* menurut Hudson dalam Devi (2020) , yaitu:

1. *Time balance (Keseimbangan Waktu)*, menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam instansi dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, misalnya seorang pegawai selain

bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, menyediakan waktu bersama keluarga dan juga berkumpul dengan teman.

2. *Involvement balance* (Keseimbangan Keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen pegawai yang seimbang dalam pekerjaan dan keluarganya. Keseimbangan yang melibatkan pegawai dalam dirinya seperti keterlibatan pegawai untuk bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan Kepuasan), menyangkut tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pegawai yang merasakan kepuasan memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya pada pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi pegawai tersebut.

Work life balance berhubungan dengan berbagai faktor-faktor lain, diantaranya:

1. Dukungan organisasi.

Dukungan organisasi terdiri dari dua bentuk, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work family policies/benefits* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja. Sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan, dan perhatian terhadap dampak karir karyawan.

2. Dukungan keluarga.

Dukungan keluarga dapat menjadikan tercapainya *work life balance*, salah satu bentuk dukungan dari keluarga adalah dukungan dari pasangan.

3. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga berhubungan dengan bagaimana seorang mempersepsikan keadaan *balance* di keluarga dan pekerjaan. Seseorang yang memiliki kontrol diri baik akan lebih tenang dalam menghadapi permasalahan yang muncul di keluarga maupun pekerjaan, sehingga dapat meminimalisir konflik yang terjadi dalam keduanya.

4. Orientasi kerja

Orientasi kerja berhubungan dengan *work life balance*, karena saat ini banyak orang yang memang memiliki keinginan untuk bekerja sehingga mereka lebih siap menghadapi konsekuensi dari pekerjaan tersebut.

5. Jenjang karir

Semakin tinggi jabatan lebih menyulitkan seseorang untuk mencapai *work life balance*.

6. Iklim Organisasi

Iklim organisasi juga berperan dalam tercapainya *work life balance*. Seseorang lebih mudah mencapai *work life balance* jika bekerja di lingkungan organisasi yang *supportive* terhadap keluarganya.

2.1.4 Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar)

adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (1994) dalam Tika Nur Halimah et al (2016).

Issa (Kartono, 2017) mendefinisikan *turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Sementara Carmeli dan Weisberg dalam (Kartono, 2017) *turnover intention* merupakan istilah yang mengacu pada tiga unsur yakni : pikiran karyawan untuk berhenti (*thoughts of quitting the job*), niat mencari pekerjaan yang berbeda (*the intention to search for a different job*), dan niat untuk berhenti (*intention to quit*).

Menurut Mobley et al dalam Halimah, Fathoni, & Minarsih (2016) berpendapat bahwa keinginan pindah kerja adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri yang menurutnya cocok dengannya. Menurutnya bahwa keinginan seseorang untuk pindah bekerja dapat dijadikan gejala awal terjadinya turnover dalam sebuah perusahaan.

Jacobs dan Roodt (Haholongan, 2018) yang mendefinisikan *turnover intention* sebagai sebuah keputusan mental atau psikis yang ada antara pendekatan individu dengan mengacu pada melanjutkan sebuah pekerjaan atau meninggalkan pekerjaan. Fong dan Mahfa dalam (Ludiya, 2016) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kemungkinan bahwa seorang karyawan akan mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Darma (2013) *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Handoko (2001) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain. Menurut Harnoto dalam Tika Nur Halimah at all (2016) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain. Menurut Price dalam Kusbiantari (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

- a. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
- b. Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

2. Faktor individual yang terdiri dari:

- a. Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*.

- b. Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
- c. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
- d. Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*.
- e. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*.
- f. Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*.
- g. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

Menurut Lum et al dalam (Kartono, 2017) menyatakan bahwa indikator *turnover intention* yaitu :

1. Niat untuk keluar (*intention to quit*) merupakan cerminan individu yang keluar dapat dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja biasanya diawali dengan absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari perusahaan.

2. Pencarian pekerjaan (*job search*) merupakan keinginan karyawan untuk mencari-cari pekerjaan lain, umumnya dimulai dengan mencari tambahan penghasilan diluar perusahaan.
3. Membandingkan pekerjaan (*job compared*) merupakan pertimbangan karyawan yang berpikir untuk keluar dari perusahaan karena merasa bekerja ditempat lain lebih baik.
4. Berpikir untuk keluar (*thinking to quit*) merupakan proses pemikiran karyawan sebelum benar-benar keluar dari perusahaan, dengan pertimbangan ulang tetap berada di tempat kerjanya atau keluar dari lingkungan pekerjaannya

Menurut Mobley et al dalam Halimah, Fathoni, & Minarsih (2016)

Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Manurung dan Ratnawati (2013) *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategis. Dharma (2013) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.

2. Biaya latihan

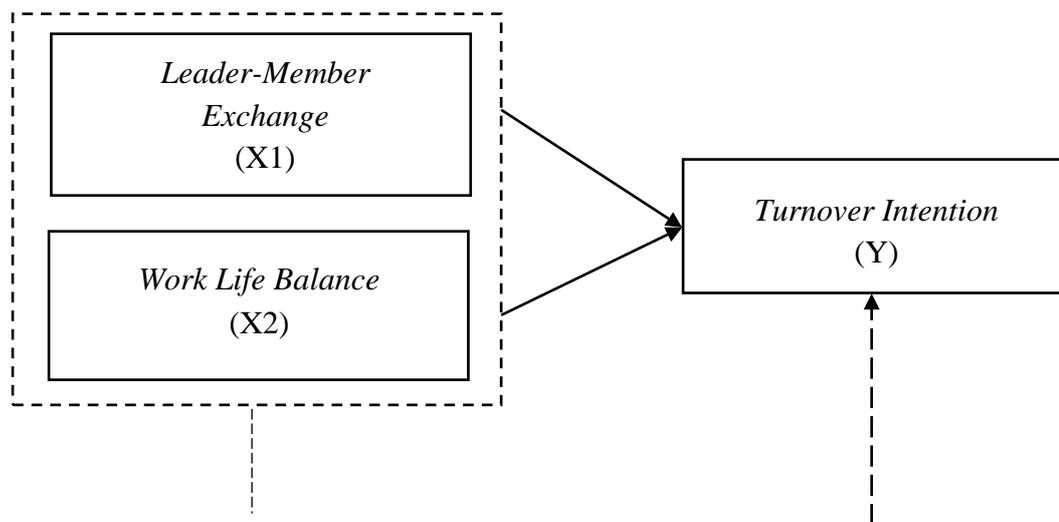
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.

4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Disesuaikan dengan Penelitian (2022)

Keterangan :

- Pengujian variabel secara parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat).
- - - - - Pengujian variabel secara simultan (pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini ialah :

- H1 : Diduga ada pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPR Central Sejahtera.
- H2 : Diduga ada pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPR Central Sejahtera.
- H3 : Diduga ada pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. BPR Central Sejahtera.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Taqiuddin, Tricahyadinata, & Sampeliling (2018) yang berjudul Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Teladan Prima Group Kota Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leader member exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut didukung dengan indikator-indikator seperti perhatian dan kepercayaan yang membuat kinerja karyawan meningkat. Komitmen organisasi yang tinggi juga membuat kinerja karyawan menjadi

tinggi. Adanya keinginan untuk bertahan di perusahaan membuat kinerja karyawan meningkat. Komitmen Organisasi mampu memediasi antara pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hafid (2017) yang berjudul *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)*. Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah *work life balance* memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan untuk mencegah munculnya *turnover intention* karyawan, dengan cara memberikan kompensasi kerja berupa bonus uang pada tiap pekerjaan tambahan diluar deskripsi pekerjaan asli karyawan yang dikerjakan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan kembali penelitian ini, dengan objek dan metode penelitian yang berbeda, atau melibatkan variabel lain seperti kompensasi atau kesempatan pengembangan karir, sehingga hasil temuan penelitian cakupannya dapat lebih luas tidak hanya terbatas pada satu variabel bebas.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Herlambang (2017) tentang “*Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya.*” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan indikator-indikator seperti

perhatian dan kepercayaan yang membuat kinerja karyawan meningkat. Komitmen organisasi yang tinggi juga membuat kinerja karyawan menjadi tinggi. Adanya keinginan untuk bertahan di perusahaan membuat kinerja karyawan meningkat. Komitmen Organisasi mampu memediasi antara pengaruh *leader member exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian dilakukan oleh Khaled adnan Bataineh (2019) yang berjudul “*Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*” ini adalah untuk mengetahui hubungan *work-life balance*, kebahagiaan, dan karyawan kinerja, Oleh karena itu, survei berbasis kuesioner dirancang untuk menguji model yang disebutkan di atas berdasarkan kumpulan data 289 karyawan dari (Med Pharma), industri Farmasi di Yordania, Regresi berganda adalah dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja tidak berdampak pada karyawan. Hasilnya memiliki implikasi yang sangat besar bagi sektor industri Farmasi di Yordania.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Paula C. Morrow, Yoshinori Suzuki, Michael R. Crum dan Robert Ruben (2019) yang berjudul “*The role of Leader-Member Exchange in High Turnover Work Environments.*” Pertukaran anggota pemimpin ditemukan tidak linier terkait dengan pergantian sedemikian rupa sehingga omset terendah ketika LMX sedang (yaitu LMX "buruk" dan "baik" dikaitkan dengan yang lebih tinggi tingkat

perputaran). Temuan menunjukkan bahwa LMX harus diperiksa untuk hubungan nonlinier dengan pergantian. Penelitian ini dapat membantu menjembatani kesenjangan antara penelitian omset dan yang terkait dengan pengawasan dan kepemimpinan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2015) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Sedangkan menurut Sujarweni (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji dugaan atau hipotesis mengenai hubungan antar variabel penelitian yang diteliti dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan demikian penelitian ini akan menggambarkan fakta-fakta dan menjelaskan keadaan dari keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan mencoba menganalisis kebenaran data yang diperoleh.

3.2 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015) jenis data yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif ada dua yakni :

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung

dilapangan. Di dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung berdasarkan survei langsung yang dilakukan kepada Karyawan PT. BPR Central Sejahtera.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data pendukung yang diperoleh penulis dari beberapa sumber yang dinilai mempunyai relevansi dengan penelitian ini seperti jurnal.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) dalam suatu penelitian, langkah pengumpulan data adalah suatu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut. Terdapat beberapa teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data dari suatu perusahaan yakni :

- a. Kusioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

- b. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan yang utama yaitu mencari dasar pijakan atau fondasi untuk memperoleh dan

membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dengan sementara atau sering pula disebut sebagai hipotesis penelitian, sehingga para peneliti dapat dimengerti, mengalokasikan dan kemudian menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Studi pustaka ini dengan mengumpulkan data dan teori yang relevan terhadap permasalahan diteliti.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2015) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi yang telah dijelaskan, maka penulis mengambil populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT. BPR Central Sejahtera yang berjumlah 35 orang.

Tabel 3. 1
Karyawan PT. BPR Central Sejahtera

Keterangan	Jumlah Karyawan
Komisaris	2
Direksi	2
Operasional	8
Perkreditan	16
Pendukung Operasional	7
Jumlah	35

Sumber : PT. BPR Central Sejahtera, 2022

3.4.2 Sampling

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik yang sama. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mengambil sebagian jumlah populasi yang ada pada PT. BPR Central Sejahtera pengecualian Komisaris dan Direksi yaitu sebanyak 31 orang responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
<i>Leader Member Exchange</i> (X ₁)	<i>Leader Member Exchange</i> sebagai dinamika hubungan atasan dan bawahan, bersifat multidimensional yang terdiri atas empat dimensi yaitu kontribusi, loyalitas, afeksi dan penghargaan professional (Liden & Maslyn, 1998) dalam (Anggriawan, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontribusi 2. Loyalitas 3. Afeksi 4. Penghargaan Professional (Liden & Maslyn, 1998) dalam (Anggriawan, 2012). 	<p>1, 2 dan 3</p> <p>4, 5 dan 6</p> <p>7,8 dan 9</p> <p>10,11 dan 12</p>	<i>Likert</i>
<i>Work life balance</i> (X ₂)	Keseimbangan kehidupan kerja (<i>Work Life Balance</i>) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang (Hudson) dalam Devi (2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan (Hudson) dalam Devi (2020). 	<p>1, 2 dan 3</p> <p>4, 5 dan 6</p> <p>7,8 dan 9</p>	<i>Likert</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri yang menurutnya cocok dengannya (Moblely) dalam Halimah et al.(2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memikirkan untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>) 2. Pencarian alternatif pekerjaan (<i>intention to search for alternatives</i>) 3. Niat Untuk keluar (<i>intention to Quit</i>) (Moblely) dalam Halimah et al.(2016). 	<p>1 dan 2</p> <p>3 dan 4</p> <p>5 dan 6</p>	<i>Likert</i>

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua cara untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengolahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program komputer SPSS *Versi 24.0 for Windows* dengan menggunakan regresi linier berganda.

1. *Editing* (pengeditan)

Pengeditan merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperlukan terhadap data penelitian, proses pemberian kode dan pemesanan data teknik statistik.

2. *Coding* (pemberian kode)

Pemberian kode adalah proses identifikasi dan klasifikasi data penelitian kedalam skor numerik atau karakter simbol.

3. *Scoring* (pemberian skor)

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan responden. Responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang telah disediakan dengan 5 kemungkinan yang tersedia. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert.

4. *Tabulating* (tabulasi)

Pada penelitian ini tabulasi tahap pengumpulan data dengan pengelompokan atas jawaban yang diteliti dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

Tabel 3. 3
Pengukuran Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju), maka akan dicari nilai kecenderungan skor responden dengan menggunakan perhitungan *Weight Mean Score* (WMS) (selanjutnya model ini akan terus digunakan) dan menafsirkan skor tersebut dengan cara mengkonsultasikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 3. 4
Interpretasi Hasil Perhitungan WMS

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Tinggi	> 4,50
Tinggi	3,50 - 4,50
Kurang	2,50 - 3,50
Rendah	1,50 - 2,50
Sangat Rendah	≤ 1,50

Sumber : Umar (2014)

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015) teknik analisis data menggunakan metode-metode statistik dan juga menggunakan bantuan SPSS pada komputer. Dalam Penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan komputer menggunakan SPSS 24.0 *for windows*. Pengujian statistik dalam penelitian ini terdiri dari pengujian data terdapat pengujian asumsi klasik, pengujian dengan melakukan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sunyoto (2011) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji Validitas dapat menggunakan SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) dan juga dapat menggunakan rumus statistik korelasi produk moment. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu dengan menggunakan *coefficient corelation pearson* dalam SPSS.

Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dengan menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan dari uji validitas menggunakan r ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka dinyatakan valid. Dimana untuk mendapatkan r tabel diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - 2$ dengan signifikansi 5% dan n merupakan jumlah sampel penelitian.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto (2011) bahwa uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan setiap item dapat dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau sama. Pengukuran reliable dilakukan dengan dengan dua cara, yaitu :

- a. *Repeated measure* atau pengukuran ulang

Dalam waktu yang berbeda, seseorang responden diberi butir-butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan handal apabila jawabannya sama.

- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja

Pengukuran keandalan butir atau item pertanyaan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, selain itu hasil skornya diukur korelasinya antara *score* jawaban pada butir atau item pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer program *statistical program for society science* (SPSS) dengan fasilitas *Cronbach*

Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas dan heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghazali (2016) bertujuan untuk menguji apakah alam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, ada dua cara yaitu dengan analisis dan uji statistik.

1. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2016) bertujuan untuk menguji

apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksikan, dan sumbu X adalah residualnya. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis grafik plot dan analisis statistik.

Analisis grafik plot merupakan cara termudah untuk melihat terjadi atau tidaknya masalah heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dengan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, misalnya titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai tolerance, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini

menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Tolerance mengukur variabel bebas yang terpilih yang baik dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (Karen $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang diumumkan dipakai untuk menunjukkan nilai $VIF \geq 10$. Jika di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, demikian pula sebaliknya (Ghozali, 2016).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto (2011) Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh suatu variabel bebas dengan variabel terikat. Bentuk umum dari perumusan model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention*

X₁ : *Leader Member Exchange*

X₂ : *Work Life Balance*

a : Konstanta Regresi

β : Nilai turunan atau peningkatan variabel bebas

e : Standard error (faktor pengganggu di luar model)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2016) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak dan keseluruhan, untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016) . Dilakukan untuk mengetahui pengaruh tersebut secara signifikan. Pengambilan keputusan-keputusan dilakukan berdasarkan :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ nilai f tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai f hitung $<$ nilai f tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output pada software statistik
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
1. H_0 ditolak jika nilai f hitung $<$ nilai f tabel atau nilai sig $<$ 0,05 pada $\alpha = 5\%$
 2. H_a diterima jika nilai f hitung $>$ nilai f tabel atau nilai sig $<$ 0,05 pada $\alpha = 5\%$

3.7.5 Determinasi (R^2)

Uji determinasi atau uji R^2 adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan cara melihat nilai Adjusted R^2 Square Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam menjelaskan variabel dependen R^2 sama dengan 0, maka tidak sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya Adjusted R^2 Square sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Priyatno, 2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Amtu, O. (2013). *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Anggriawan, D. A. (2012). *Hubungan antara Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja pada karyawan bagian operasional PT. Krakatau Steel (persero) Tbk*. Skripsi Universitas Indonesia.
- Devi, S. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hafid, M. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)*. XIV(3), 52–61.
- Haholongan, R. (2018). Stress Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
- Halimah, N. T., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Jurnal of Management*, 2(No. 2).
- Handayani, A. (2015). Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*. Semarang.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. YOGYAKARTA: Laksana.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Issa, A. R. M., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). Job Satisfaction and Turnover intention Based On Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal Of Scientific Research*, 4(No. 4), 525–531.
- Kartono. (2017). *Personality, employ engagement, emotional intelegence, job burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta:

Deepublish.

- Larasati, A., & Gressy, S. B. (2013). *Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Family Balance pada Wanita yang Bekerja*. Surabaya.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Manajemen). *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1134–1137.
- Ludiya, H. (2016). Pengaruh Work Life Police, Work Life Conflict, Job Stres dan Loneliness terhadap Turnover Intention pada sebuah universitas swasta di Batam. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(2).
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslichah, Intan, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-life balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavelette Malang tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1).
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik* (Cetakan Ke). Jakarta: Indeks.
- Oktavianda, A. A., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2).
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook Analisis Data, Olahan Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik* (B. Seru, Ed.). Yogyakarta.
- Qodzarina, D. L., & Musadieg, M. Al. (2018). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (Cetakan Ke). Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, I. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonom*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2011). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. *Buku Seru*.
- Taqiuddin, H., Tricahyadinata, I., & Sampeliling, A. (2018). Pengaruh leader member exchange dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan teladan prima group kota samarinda. *Forum Ekonomi*, 20(No.2).
- Terry, G. R., & Leslie, R. (2012). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2019). *Manajemen dari Fungsi dasar ke Inovasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Zakiy, M. (2015). *Pengaruh Ketidakpastian Psikologis Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Keluar dari Organisasi dengan Leader Member Exchange (LMX) Sebagai Variabel Pemoderasi*. Universitas Gajah Mada.

CURICULUM VITAE



Nama : Dea Soraya
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 28 Oktober 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor Hp : 082283164877
Email : dsorayaaa@gmail.com
Alamat : Jl. Handjoyo Putro Perum. Metro Kepri 5

Nama orang tua

- a. Ayah : Mulian Efendi
- b. Ibu : Siti Sulasmi

Riwayat pendidikan

- a. SD : SD Negeri 002 Tanjungpinang Timur
- b. SMP : SMP Negeri 7 Tanjungpinang
- c. SMA : SMA Negeri 1 Tanjungpinang