

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KARYAWAN DAN KOMUNIKASI HIRARKI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA FIRMA MERAK FOOD INDUSTRIES)**

**Stephen**

Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa  
E-mail : [pusat.stephen@panjunan.com](mailto:pusat.stephen@panjunan.com)

**Mentiana Sibarani**

Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa  
E-mail: [mentiana@ithb.ac.id](mailto:mentiana@ithb.ac.id)

**ABSTRACT**

*The use of the internet in meeting public needs is also increasingly widespread, one of which is social media. Social media has now been used as a platform to communicate products and has been used by leading brands in the world such as Starbucks, Nike and many other brands according to Forrester Research in 2014 (www.marketing.co.id, 2014). social media that is famous and growing rapidly is Instagram. The effectiveness of promotional media in Mujigae Instagram accounts relating to buying interest can be measured through the AIDA model (Attention, Interest, Desire, Action). According to Kotler and Keller (2009) explain AIDA Theory (Attention, Interest, Desire, and Action) is a message that must get attention, be interested, be interested, and take action. This theory conveys the quality of a good message. This research is descriptive and verification. The purpose of this study was to determine the effect of promotions through Mujigae's Instagram restaurant on student purchase intention in Harapan Bangsa Bandung Institute of Technology and explain the perceptions of students of Harapan Bangsa Bandung Institute of Technology regarding promotions via Instagram and purchase intention towards Mujigae's restaurant products. The sample of this study was students of the Harapan Bangsa Bandung Institute of Technology who had seen promotions through Mujigae's Instagram and also made purchases at Mujigae's restaurant. The sample size is 100 respondents. In this study the method used in sampling uses the Purposive sampling method. This study was tested using a simple linear regression analysis method. The results of the analysis show that the independent variable promotion through Instagram has a significant influence on students' purchase intention from the Harapan Bangsa Bandung Institute of Technology. Based on the results of testing the coefficient of determination, it can be seen that the value of Adjusted R Square is 0.37. This means that the independent variable used explains 37% of the dependent variable, the remainder is 63% explained by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *marketing communication, social media, Instagram, purchase intention.*

## ABSTRAK

Dalam perusahaan, sosok pemimpin tentunya memiliki tanggungjawab penting dan besar dalam mengarahkan, mengatur dan mengontrol karyawan secara baik dan optimal. Peran manajemen diperlukan untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan memenuhi kebutuhan setiap anggota perusahaan. *Work-Life Balance* dan *Leader Member Exchange* merupakan faktor yang berperan dalam suatu organisasi untuk menjaga kelancaran berkomunikasi antara atasan dan bawahan dan keseimbangan gaya hidup para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji pengaruh antara *Leader Member Exchange* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Firma Merak Food Industries. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran angket, pengamatan observasi, dan wawancara langsung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. Jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini berjumlah 75 orang karyawan. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *Leader Member Exchange* terhadap *Turnover Intention* dan tidak terdapat pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak perusahaan untuk mencegah munculnya *turnover intention* karyawan, dengan cara memberikan reward berupa komisi tambahan atau hadiah berlibur. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan karakteristik responden, atau melibatkan variabel lain yang berkaitan dengan *turnover intention* untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

**Kata Kunci:** *Leader Member Exchange (LMX), Work-Life Balance, Turnover Intention*

## LATAR BELAKANG

Dalam kegiatan operasional sebuah organisasi, sosok pemimpin atau atasan tentunya memiliki tanggung jawab penting dan besar dalam mengarahkan, mengatur dan mengontrol karyawan sebagai sumber daya penggerak perusahaan secara baik dan optimal. Pada saat mengelola dan mengarahkan tenaga kerja maka peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan dibutuhkan untuk menciptakan kondisi bekerja yang baik dan memenuhi kebutuhan setiap anggota perusahaan. Salah satu diantaranya adalah *Work-Life Balance*. *Work-Life Balance* merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam perusahaan sebagai bentuk kepedulian terhadap kebutuhan pribadi karyawan tersebut agar individu karyawan dapat bekerja dengan baik. *Work-Life Balance* sendiri memiliki tiga aspek utama yaitu keseimbangan waktu untuk bekerja, aktivitas diluar pekerjaan, keseimbangan keterlibatan peran dalam keluarga dan pekerjaan, serta keseimbangan kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Hudson, 2005). Menurut data statistik, rata-rata jam kerja pekerja pada berbagai bidang industri masih melebihi standar jam kerja yang ditetapkan oleh Undang–Undang No.13 tahun 2003 yaitu 40 jam kerja dalam seminggu. Data yang diperoleh dari BPS menunjukkan rata-rata jam kerja karyawan dengan jenis pekerjaan di bidang industri manufaktur di Provinsi Jawa Barat adalah 48 jam dalam seminggu. Ditinjau dari segi jam kerja, *Work-Life Balance* karyawan yang bekerja pada perusahaan bidang industri manufaktur memiliki kecenderungan tidak seimbang antara waktu bekerja dan aktivitas lain. Sedangkan di Indonesia, menurut penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2019) mengatakan bahwa

keseimbangan kehidupan bekerja dan *feedback* dari atasan, renumerasi, umpan balik dan dorongan dari manajemen merupakan empat faktor utama pada kepuasan karyawan yang dapat mencegah terjadinya *turnover intention*. Nugraha (2019) dalam penelitiannya pada Hotel Indonesia Kempinski dengan sampel total sebanyak 120 karyawan divisi *Food & Beverage* menunjukkan bahwa aspek keseimbangan kehidupan bekerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* bermakna bahwa karyawan dengan *Work-Life Balance* yang baik, menunjukkan kecenderungan untuk melakukan turnover yang rendah. Ketidakseimbangan yang terjadi pada kehidupan bekerja akan menghalangi motivasi karyawan dan menyebabkan gejala penarikan diri oleh karyawan seperti absen dan bahkan *turnover* (Hughes & Bozionelos, 2005). *Work-life balance* tidak hanya penting diperhatikan untuk menghindari dampak resiko kerugian dari aktual *turnover* namun sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk mempertimbangkan kebutuhan karyawan sebagai manusia yang memiliki kehidupan pribadi dan berkeluarga. Selain *Work-Life Balance*, *Leader Member Exchange* (LMX) juga berperan dalam suatu organisasi khususnya perusahaan untuk menjaga kelancaran berkomunikasi antara atasan dan bawahan yang dibutuhkan perusahaan untuk beradaptasi dan menjaga kelancaran operasional. Kualitas LMX yang baik ditandai dengan adanya sikap saling support antara pemimpin dan bawahan, rasa saling percaya, komunikasi yang baik dan nyaman, kesetiaan terhadap sesama serta daya tarik interpersonal yang baik sedangkan kualitas LMX yang rendah ditandai dengan pengaruh dan support timbal balik yang terbatas antara pemimpin dan bawahan. Banyak sekali aspek dalam sumber daya manusia berhubungan dengan kualitas LMX. Penelitian Gottfredson & Aguinis (2016) melakukan penelitian meta-analisis dan menemukan bahwa dibandingkan mediator kepemimpinan lain, LMX merupakan mediator yang paling kuat diantara empat gaya kepemimpinan (*consideration, initiating structure, transformational dan contingent reward*) terhadap performa bawahan. Penelitian oleh Kartika et al (2019) misalnya menyebutkan bahwa LMX berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, selain itu Rachmadani & Sawitri (2017) menyebutkan adanya hubungan signifikan antara LMX dengan semangat kerja. Sementara menurut Robbins (2011) *Leader Member Exchange* dapat didefinisikan sebagai: “Penciptaan oleh para pemimpin dalam kelompok dan kelompok; dimana bawahan dibedakan dengan status kelompok yang memiliki peringkat kinerja lebih tinggi dengan kepuasan kerja yang lebih besar.” Berdasarkan definisi tersebut, perbedaan sikap yang diterima bawahan dengan atasannya ditemukan dalam LMX. Hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan mengindikasikan bahwa atasan dengan bawahan memiliki hubungan yang cukup baik dan dapat dikategorikan akrab antar divisi. Dari penyampaian diatas, akhirnya penulis memutuskan untuk memilih Firma Merak Food Industries sebagai objek penelitian. Dimana berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan langsung dengan pimpinan perusahaan, diketahui bahwa dalam rentang waktu beberapa tahun belakangan ini, terjadi perkembangan yang cukup pesat yang dialami perusahaan, salah satunya dimana mereka bertekad untuk mengubah bentuk badan usaha mereka dari yang semula berbentuk Firma menjadi berbadan hukum Perseroan Terbatas. Dalam upaya pemenuhan target yang dibutuhkan tersebut, organisasi tentunya sangat bergantung terhadap hasil dan kinerja dari karyawannya. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam upaya pemenuhan target yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut pastinya perlu dengan memperhatikan faktor-faktor penunjang yang mendukung karyawan supaya tidak menimbulkan rasa ketidaknyamanan dan rasa ingin meninggalkan dalam diri masing-masing individu. Dalam upaya penganggulan masalah yang mungkin akan terjadi tersebut, perusahaan perlu mengamati salah satu aspek terpenting nya, yaitu daftar absensi para karyawannya. Daftar

absensi memberikan informasi kepada organisasi khususnya pimpinan perusahaan dalam memperhatikan dan mengamati sikap serta tingkah laku karyawan dalam bekerja untuk menentukan apakah mereka sudah merasa nyaman dengan apa yang dijalankan atau justru membuat mereka merasa tidak nyaman dan akhirnya membuat target organisasi menjadi terhambat.

### Jumlah Karyawan yang tergolong buruk

	SP	TK	A	IT	TTL DT
Jumlah Orang Berdasarkan Kriteria	2	27	48	0	33
Jumlah Karyawan	231	231	231	231	231
Jumlah Orang Kriteria Buruk (Precentage)	0.87%	11.69%	20,78%	0.00%	14.29%

Sumber: Firma Merak Food Industries, 2018

#### Keterangan:

SP = Surat Peringatan; Tidak Ketok Absensi; A = Alpha; IT = Izin Tidak Bekerja; TTL DT = Total Datang Terlambat

**Label Merah:** Work Attitude; **Label Putih:** Absention

Berdasarkan data yang diperoleh dari Firma Merak Food Industries diatas, terlihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang memiliki jumlah absensi yang tergolong buruk, sehingga hal ini menjadikan perhatian khusus bagi perusahaan khususnya dalam kegiatan operasional guna mencapai tujuan organisasi.

## TINJAUAN LITERATUR

### *Leader Member Exchange (Lmx)*

Menurut Yukl (1994) yang diambil dalam jurnal Pratikna & Rizky Nugraha (2015) Teori Leader-Member Exchange (LMX) menjelaskan tentang bagaimana pemimpin dapat mengembangkan hubungan yang ada selama beberapa waktu dengan berbagai bawahan. Berdasarkan teori LMX tersebut, pimpinan mengembangkan suatu hubungan bersifat individual dan timbal balik yang berbeda pada masing-masing bawahan. Seorang pemimpin akan menciptakan beberapa kelompok yang berbeda satu sama lain dari bawahan yang ia pimpin. Bawahan yang mempunyai hubungan kerja baik dengan kualitas hubungan tinggi disebut sebagai *in-group*. Sedangkan bawahan yang mempunyai hubungan kerja buruk dengan kualitas hubungan rendah disebut sebagai *out-group*. Seorang bawahan dapat dikategorikan sebagai bawahan *in-group* bila bawahan tersebut mendapat atribut kepercayaan (*trust*), interaksi, penghargaan (*respect*), dan dukungan (*sponsorship*) dari atasannya. Sebaliknya seorang bawahan dapat dikategorikan sebagai bawahan *out-group* bila mendapat atribut kepercayaan (*trust*), interaksi, penghargaan (*respect*), dan dukungan (*sponsorship*) dengan tingkat rendah dari atasan mereka Heneman et al. (1989) dalam jurnal yang dikutip oleh (Pratikna, Rizky Nugraha, 2015)

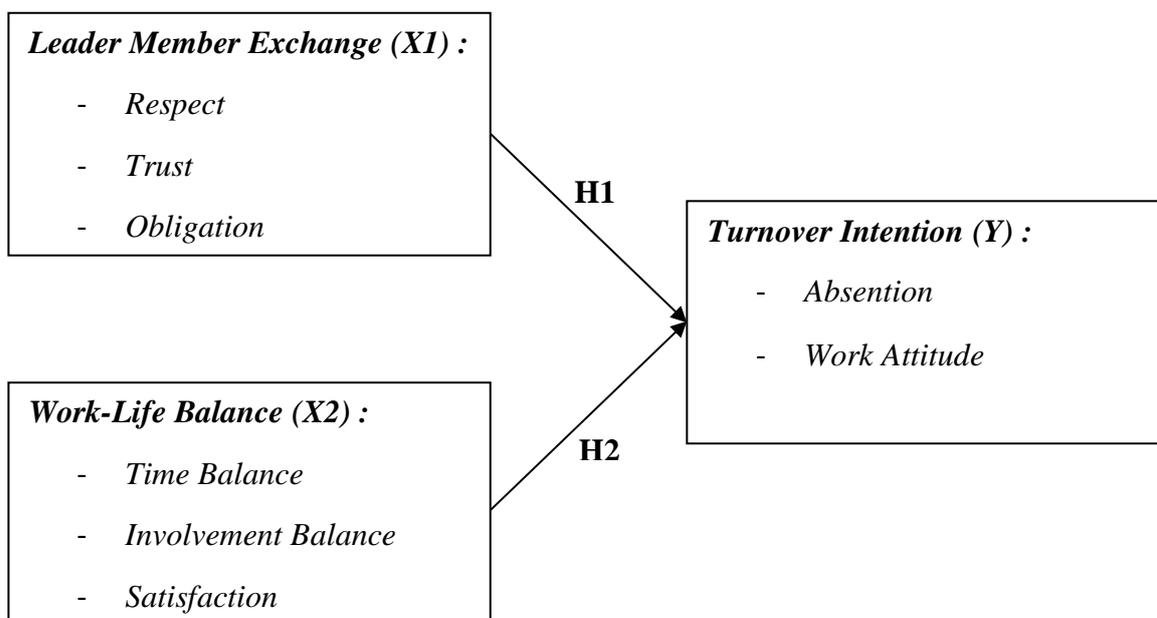
### ***Work-Life Balance***

Moorhead dan Griffin (2013) yang dikutip oleh Hafid & Muhammad (2017) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sedangkan menurut Delecta (2011) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Kedua pendapat diatas menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja. Tercapainya *Work-Life Balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan. Moorhead & Griffin (2015) menuturkan faktor yang mempengaruhi work-life balance terbagi menjadi empat, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor lain-lainnya. Faktor lain-lainnya yang dimaksud berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga. Sedangkan menurut Brough et al (2014) dalam jurnal Nugraha & Daniel (2019) mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai penilaian subjektif masing-masing individu terhadap kesesuaian antara kegiatan pekerjaan dan yang tidak menyangkut pekerjaan dan kehidupan.

### ***Turnover Intention***

Branham (2012) dalam jurnal Hafid & Muhammad (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan 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. Definisi ini lebih menjelaskan secara spesifik turnover intention sebagai niatan yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam runtutan waktu (timeline). Sedangkan Priansa (2016) berpendapat bahwa pindah kerja dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari suatu organisasi, pemberhentian kerja dan kematian salah satu anggota keluarga karyawan. Kedua pendapat diatas secara garis besar menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan indikasi atau keinginan yang datang dari dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan. Keluar dari perusahaan sendiri banyak bentuknya mulai dari pengunduran diri, pemecatan, hingga kematian salah satu anggota keluarga karyawan yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

## KERANGKA PENELITIAN



## HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012). Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara *Leader Member Exchange* dan *Work-Life Balance* terhadap *turnover intention*

H2: Terdapat pengaruh antara *Leader Member Exchange* terhadap *turnover intention*

H3: Terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap *turnover intention*

## OBJEK DAN METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Firma Merak Food Industries, sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia.

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan metode pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dan diteliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah semua orang yang menjadi karyawan dengan kriteria absensi dan *work attitude buruk* pada Firma Merak Food Industries yang berjumlah 75 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan seleksi dari kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya dan dipilih sebanyak 75 karyawan dari semua anggota dalam firma sebagai sampel penelitian.

### Defisini Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Item Pertanyaan	Skala
<i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	Proses komunikasi dua arah antara pemimpin dalam membina hubungan dengan setiap rekan kerjanya. (Yukl, 1994)	Affect (Afeksi)	1) Saya sangat menyukai Supervisor saya sebagai sosok pribadi yang baik 2) Supervisor saya adalah orang yang baik dan cocok dijadikan teman 3) Supervisor saya adalah orang yang sangat menyenangkan untuk diajak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.	Likert
		Loyalty (Loyalitas)	4) Supervisor saya akan melindungi saya dari atasan yang lebih tinggi, apabila saya terbukti memang tidak bersalah. 5) Supervisor saya akan mengajak saya berdiskusi apabila saya dipojokkan oleh seseorang 6) Supervisor saya akan memaafkan saya di depan orang lain jika saya mengakui kesalahan saya.	Likert
		Obligation (Obligasi)	7) Saya bersedia melakukan pekerjaan untuk atasan saya meskipun pekerjaan tersebut bukan tanggung jawab saya. 8) Saya bersedia untuk melakukan pekerjaan tambahan diluar tanggung jawab saya untuk kepentingan kelompok kerja saya	Likert
		Professional Respect (Respek/Hor mat)	9) Saya terkesan terhadap pengetahuan yang dimiliki Supervisor saya dalam menyelesaikan pekerjaannya. 10) Saya respek terhadap pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki oleh Supervisor saya	Likert

Variabel	Definisi	Dimensi	Item Pertanyaan	Skala
			11) Saya mengagumi keterampilan profesional (Professional skill) yang dimiliki oleh Supervisor saya.	
<i>Work-Life Balance</i>	Kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Moorhead dan (Griffin, 2013)	<i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)	1) Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi 2) Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi 3) Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan	Likert
		<i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)	4) Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik 5) Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik 6) Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan	Likert
		<i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	7) Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi 8) Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani	Likert
<i>Turnover Intention</i>	Keinginan Karyawan untuk meninggalkan perusahaan. (Branham, 2012)	<i>Toughts of quitting</i> (Pikiran-pikiran untuk berhenti)	1) Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	Likert
		<i>Intention to quit</i> (Keinginan untuk meninggalkan)	2) Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja.	Likert
		<i>Intention to search for</i>	3) Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang dibayar	Likert

Variabel	Definisi	Dimensi	Item Pertanyaan	Skala
		<i>another job</i> (Keinginan untuk mencari pekerjaan lain)	sama dengan yang saya miliki, saya akan pergi dari sini dengan cepat. 4) Saya aktif mencari alternatif untuk perusahaan lain.	

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan metode pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, pengumpulan data yang diambil berupa kalimat tertulis dan lisan dari orang-orang dan tata cara berperilaku yang dapat diamati. Oleh karena itu, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi parsitipatif, kuesioner, dan wawancara langsung.

## METODE ANALISIS DATA

### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu tes. Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Tes memiliki validitas yang tinggi jika hasilnya sesuai dengan kriteria, dalam arti memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria (Sugiyono, 2012).

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kemantapan atau konsistensi sebuah alat ukur. Alat ukur yang reliabel harus mampu mengungkap data secara cepat. Cara yang digunakan untuk uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan uji statistic *Cronbach Alpha*.

### Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak *valid* untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013).

**Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

**Analisis Regresi Berganda**

Untuk mengukur seberapa jauh pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

**Uji F**

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikansi adalah 0,05 (Ghozali, 2013).

**Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengukur keeratan suatu hubungan antar variabel. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (0 D 1). Jika nilai adjusted R<sup>2</sup> yang semakin mendekati angka satu menunjukkan adanya pengaruh variabel independen atau bebas (X) yang besar terhadap variabel dependen atau terikat (Y).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa seluruh item pertanyaan LMX, WLB, dan Turnover Intention kecuali item pertanyaan LMX nomor 11 dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* memiliki Cronbach Alpha > 0,60 atau sebesar 0,785, lalu untuk variabel *Work-Life Balance* memiliki Cronbach Alpha > 0,60 atau sebesar 0,718, lalu yang terakhir variabel *Turnover Intention* memiliki Cronbach Alpha > 0,60 atau sebesar 0,752 maka instrument dapat dinyatakan reliabel, artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan yang mengukur variabel *Leader Member Exchange*, *Work-Life Balance*, dan *Turnover Intention*.

**Uji Normalitas**

Uji ini menggunakan perhitungan chi-square tabel sebagai acuan terhadap data yang memiliki nilai di atas chi-square hitung. Dari hasil pengujian tersebut, didapat sebanyak 7 responden yang memiliki nilai chi-square hitung > chi-square tabel. Hal ini membuat 7 responden tersebut dihilangkan dan tidak dijadikan sampel dalam penelitian

ini, sehingga jumlah responden yang diteliti sebanyak 68 responden. Responden yang dihilangkan ialah responden no 1, 3, 13, 50, 59, 61, dan 67 dimana mereka memiliki nilai chi-square hitung diatas 6,6349. Setelah dilakukan pengujian normalitas ulang dengan menggunakan uji Mahalanobis, didapat hasil sebagai berikut:

Diketahui R square sebesar 0,049. Dimana untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak normal dengan mengetahui nilai chi-square hitung < chi-square tabel. Maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

Disini, Chi-square tabel diketahui = 6,634

$$\begin{aligned}\text{Chi-square hitung} &= R^2 \times n \\ &= 0,049 \times 68 \\ &= 3.332\end{aligned}$$

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil dari table diatas diperoleh VIF < 10 atau sebesar 1,031 serta *tolerance value* yang > 0,10 sebesar 0,970 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel *Leader Member Exchange* dan *Work-Life Balance*.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, didapat hasil sebagai berikut:

1. Nilai sig pada variabel *Leader Member Exchange* sebesar 0,413 > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Nilai sig pada variabel *Work-Life Balance* sebesar 0,557 > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji F

Pada tabel diatas diketahui sig 0,024. Dimana nilai sig 0,024 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak yang memiliki arti bahwa variabel *Leader Member Exchange* dan *Work-Life Balance* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap *Turnover Intention*.

### Uji t

Berdasarkan hasil output diatas, menunjukkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* saja yang berpengaruh signifikan terhadap Y atau *Turnover Intention*, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi untuk LMX atau *Leader Member Exchange* bernilai lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,011. Sedangkan nilai *Work-Life Balance* menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi yang tertera pada tabel sebesar 0,049. Artinya adalah 4,9% variasi perubahan *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh *Leader Member Exchange* dan *Work-Life Balance*. Sementara 95,1% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk, yaitu:

$$Y = 10,242 - 0,224 X_1 + 0,179 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dianalisis hasil sebagai berikut:

1. Konstanta adalah sebesar 10,242. Jika X1 (*Leader Member Exchange*), X2 (*Work-Life Balance*), nilainya 0 maka nilai Y (*Turnover Intention*) sebesar 10,242.
2. Koefisien regresi variabel X1 (*Leader Member Exchange*) sebesar -0,224. Artinya jika variabel X1 (*Leader Member Exchange*) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai Y (*Turnover Intention*) akan mengalami penurunan sebesar -0,224 dengan mengasumsikan variabel independen lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel X2 (*Work-life Balance*) sebesar 0,179. Artinya jika variabel X2 (*Work-Life Balance*) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai Y (*Turnover Intention*) akan mengalami kenaikan sebesar 0,179 dengan mengasumsikan variabel independen lainnya tetap.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Firma Merak Food Industries mengenai pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dan pembahasan yang telah diuraikan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Leader Member Exchange* dan *Work-life Balance* memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Firma Merak Food Industries.
2. *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan di Firma Merak Food Industries.
3. *Work-life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Firma Merak Food Industries.

### **Implikasi Manajerial**

Dari hasil penelitian yang telah terangkum dalam kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa alternative yang dapat dilakukan oleh perusahaan:

#### **1. *Leader Member Exchange***

Supervisor memberikan arahan dan tugas sesuai dengan job-desk yang telah ditentukan atau disepakati sebelumnya. Sehingga apabila suatu pekerjaan terhambat, maka Supervisor sebaiknya meminta yang bersangkutan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tanpa harus melibatkan karyawan lain.

Contoh: Apabila karyawan X tidak menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya, maka Supervisor sebaiknya tidak membebaskan pekerjaan tersebut kepada karyawan lain.

#### **2. *Work-life Balance***

Pihak perusahaan dapat memberikan fasilitas tambahan kepada karyawan seperti: fasilitas wi-fi pribadi, sistem database yang lebih praktis, dan terlebih lagi fasilitas pendukung seperti scanner, printer, maupun komputer agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ingin dicapai.

#### **3. *Turnover Intention***

Para pimpinan dapat menumbuhkan rasa kepemilikan bersama dalam diri karyawannya dan memberikan reward maupun apresiasi yang adil dengan sesuai jika karyawan mampu bekerja secara produktif dan efektif sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa

nyaman untuk bekerja lebih giat dan mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan. Salah satu *reward* yang dapat diberikan berupa komisi tambahan, dan hadiah berlibur minimal 1x dalam setahun

### Saran

Bagi penelitian selanjutnya alangkah lebih baik dilakukan pada industri yang berbeda, sehingga dapat membahas lebih mendalam mengenai karakteristik responden agar dapat memberikan hasil penelitian yang lebih akurat. Selain itu, dapat juga membahas variabel-variabel lainnya yang terkait dengan *Turnover Intention* seperti kompensasi atau kesempatan pengembangan karir dan lain sebagainya

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Herawati, A. (2019). Pengaruh Bauran Pemasaran (7p) Terhadap Pengambilan Keputusan Siswa Dalam Memilih Sekolah Berbasis Entrepreneur (Studi Pada SMA Muhammadiyah 9 Surabaya). *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 309-325.
- Bintang, Stepani Kartika; Astiti, Dewi Puri;. (2016). Work Life Balance dan Intensi Turnover pada pekerja wanita bali di desa adat sading, mangupura, badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 382-394.
- Budiyanto, & Darmawan, D. (2018). Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Niat Pembelian Ulang Sepeda Motor. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 362-377.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 118.
- Gottfredson, & Aguinis . (2016). Leadership behaviors and follower performance: deductive and inductive examination of theoretical rationales and underlying mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 558-591.
- Greenhaus, H. J., Collins , M. K., & Shaw, D. J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. . *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Hafid, Muhammad;. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART - Study & Management Research*, 52-61.
- Heritage, B., Pollock, C., & Roberts, L. (2014). Validation of the organizational Culture Assessment Instrument.
- Hudson. (2005). *The Case For Work Life Balance*. Australia: Hudson Highland Group.
- Hughes, & Bozionelos. (2005). *Work-life balance as a source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes*.
- Kartika, Dian, & Suharmono. (2019). Pengaruh pertukaran pemimpin-anggota (lmx) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi (Studi Pada Hotel Bahari Inn Tegal.). *Diponegoro Journal of Management*, 1-14.
- Meydiana, E., Prasetya , A., & Sulisty, C. W. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Karyawan Generasi X Dan Generasi Y (Studi pada Karyawan PT ABC Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 116-124.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2015). *Organizational Behavior: Managing People and Organization (9th ed.)*. Mason: SouthWestern Cengage Learning.

- Nugraha, D. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Di PT Mustika Dharmajaya. *AGORA*.
- Pratikna, Rizky Nugraha;. (2015). Leader Member Exchange Sebagai Pemoderator Dalam Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Persepsi Tentang Rasa Keadilan Organisasional: Studi Literatur. *Fakultas Ekonomi Univeristas Katholik Parahyangan*, 105-113.
- Rachmadani, D. P., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara leader member exchange dengan semangat kerja pada karyawan pt. apac inti corpora semarang. *Jurnal Empati*, 443-449.
- Raharja, I. A., & Suwandana, I. M. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange, Empowerment, Talent Management Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3086-3114.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict . *European Journal of Business and Management*, 126-139.