

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini banyak manusia di usia produktif di banding non produktif fenomena seperti ini menjadi trend masakini, hal ini membuat permasalahan di dunia kerja karena persaingan yang sangat kompeten. Banyaknya perusahaan baru yang bermunculan membuat persaingan di dunia kerja dan usaha semakin ketat. Dalam dunia bisnis di tuntutan lebih kreatif dan berfikir keras untuk bersaing dan berinovasi di dalam dunia usaha dan bisnis agar tidak tertinggal dalam persaingan yang ketat. Fenomena yang kedua di jaman sekarang banyak pekerja sering keluar masuk dari perusahaan ke perusahaan yang lainnya. Fenomena seperti itu menjadi masalah tersendiri bagi karyawan dan perusahaan, salah satu dampak bagi perusahaan ialah bisa jadi perusahaan menambah biaya pelatihan karyawan karena karyawan yang butuh penyesuaian dan pelatihan di perusahaan baru tersebut.

Dampak kerugian bagi perusahaan pun sangat banyak dari fenomena semacam ini, oleh itu manajemen sumber daya manusia harus bisa mengelola dengan baik karyawan karyawan di dalam perusahaan agar dapat meningkatkan profit. Fungsi SDM di perusahaan sangat penting, SDM merupakan penunjang untuk kemajuan perusahaan apabila SDM berkinerja baik maka dapat berdampak baik juga pada perusahaan tersebut oleh karena itu SDM bisa di bilang asset perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menguntungkan sumber daya lainya dalam mencapai tujuan organisasi (Teman.2005). Keberhasilan pada suatu perusahaan, baik perusahaan swasta

maupun perusahaan milik Negara sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam menjalankan dan mengelola perusahaan dengan baik yaitu manajemen pemasaran, manajemen produksi, manajemen keuangan, manajemen administrasi, dan personalia. Selain itu pengelolaan manajemen perusahaan yang baik juga akan menentukan kemajuan perusahaan terutama manajemen personalia atau manajemen HR yang berinteraksi langsung dengan karyawan karena karyawan menjadi asset perusahaan sebagai penggerak roda perusahaan (Obasan, 2012).

Fungsi perusahaan satu dengan perusahaan lainya mempunyai hubungan yang saling keterkaitan antara satu dengan yang lainya artinya perusahaan satu dengan yang lain sangat berkaitan erat tidak bisa berjalan dengan sendirinya namun fungsi personalia mempunyai peran yang sangat strategis dari fungsifungsi perusahaan lainya atau bagian manajemen HR berhubungan langsung dengan karyawan sehingga akan menentukan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang (Tohardi, 2007:29). Dari pendapat para ahli dapat diartikan bahwa karyawan merupakan asset berharga terhadap perusahaan, baik buruknya perusahaan tergantung pada karyawan di dalam perusahaan tersebut yang mendasari teori tersebut yaitu bahwa karyawan merupakan penggerak utama proses produksi untuk menghasilkan nilaijual atau input yang di kombinasikan dengan material, mesin dan teknologi selain itu metode.

Manajemen personalia sendiri harus mampu untuk menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan agar tidak ada keinginan pindah kerja pada karyawan. Keinginan pindah kerja pada karyawan menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan semakin sering pindah kerja atau keluar masuk karyawan menyebabkan produktifitas yang berkurang di dalam perusahaan. Intensi keluar hal ini menjadi kerugian sendiri bagi perusahaan selain itu produktifitas perusahaan

akan menurun dapat juga biaya tambahan dengan adanya karyawan baru dalam perusahaan (*turnover Intention*). Diartikan sebagai cara niat tenaga kerja keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan lain yang cocok dengan diri karyawan tersebut atau pindah kerja lain karena faktor tertentu di dalam diri karyawan tersebut dengan perusahaan atau ketidaksesuaian antara karyawan dengan perusahaan, turnover mengarah pada hasil akhir fenomena yang dihadapi oleh perusahaan berupa jumlah karyawan yang sering keluar masuk atau bahkan meninggalkan perusahaan pada, periode tertentu.

Turnover dapat berupa pengunduran diri dari karyawan tersebut, pindahan kerja keluar dari perusahaan, pemberhentian hubungan kerja atau kematian anggota perusahaan (Witasari. 2009).

Dapat di katakan bahwa *turnover intention* itu ialah perputaran tenaga kerja yang masuk maupun keluar dari perusahaan karena faktor internal antara perusahaan dan karyawan yang bersangkutan atau ketidak cocokan antara karyawan dengan perusahaan bisa di sebabkan oleh faktor tertentu di lingkup internal kedua belah pihak. Harnoto (2002:2) Mendefinisikan *turnover intention* adalah keadan karyawan intensitas ingin keluar dari perusahaan, ada berbagai alasan yang menyebabkan intention turnover atau pindah kerja diantaranya adalah keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Menurut (Novialdi 2007) *turnover intention* adalah keinginan atau niatan dari dalam diri karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya yang saat ini untuk mencari pekerjaannya lain yang sesuai dengan keinginan karyawan.

Saeed, et al (2014), mengatakan bahwa *turnover intention* adalah suatu fenomena yang di hadapi perusahaan yang harus segera di selesaikan perusahaan karena dapat berdampak buruk dalam organisasi, yang mana karyawannya ingin meninggalkan perusahaan karena alasan tertentu atau organisasi yang

memberhentikan karyawannya karena kinerja tidak sesuai harapan. *Turnover intention* bisa jadi dilakukan secara sengaja atau pun tidak sengaja. Secara sengaja yaitu ketika ada niatan dari karyawan sendiri untuk berniat pindah keluar dari organisasinya sekarang. Hal ini biasanya terjadi karena karyawan memiliki pilihan pandangan tersendiri yang menurutnya terbaik untuk masa depannya. Sedangkan yang tidak di sengaja adalah ketika karyawan kinerjanya tidak sesuai harapan dengan perusahaan.

Pendapat HALL (1996) tentang *protean career*. Mengemukakan bahwa dalam struktur organisasi bukan sebagai *employer* tetapi sebagai *fasilitator* bagi mekanisme promosi, aplikasi dan peningkatan *knowledge intensive skill* bagi anggotanya. Individu memiliki kebebasan untuk mengembangkan karir mereka dan tidak tergantung oleh individu lain dalam berkarir. Tanggung jawab pengembangan karir berada di tangan karyawan itu sendiri. Keahlian teknis, komersial dan kolaboratif masih sangat di perlukan pada diri karyawan. Individu di tuntutan memiliki kemampuan dalam bidang *self governance*. Lebih lanjut Hall (1996) menjelaskan *protean career* diambil dari *kataproteus*, adalah panggilan salah seorang dewa mesir kuno yang dapat berubah bentuk sekehendak yang diinginkan. Mengandung makna bahwa karir individu dalam menunjang kesuksesan karir mereka di tentukan dan dikelola oleh setiap individu itu sendiri dalam menentukan karir, bukan tergantung oleh organisasi.

Jadi dapat di katakan bahwa protean karir itu adalah trik individu dalam menunjang karir mereka yang ditentukan oleh individu sendiri bukan karena organisasi atau pihak mana pun yang bisa membantu dalam berkarir, selain itu individu dituntut untuk memiliki skill dan kompetensi dalam hal berkarir di organisasi. Waterman Dkk (1994) Mengemukakan *career resilient workforce* yang diartikan sebagai sebuah kelompok karyawan yang tidak hanya berdedikasi pada

ide dan pemikiran dari pengembangan dan pembelajaran yang berkesinambungan (*Continue learning*). Tetapi juga mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan, bertanggung jawab pada perubahan mereka sendiri yang dapat menentukan nasib mereka didalam perusahaan, yang terakhir mempunyai prinsip komitmen untuk memajukan perusahaan. *Protean career* merupakan karir yang dijalankan seseorang yang akan menentukan nasib seseorang tersebut dalam berkarir bukan organisasi dan akan dibuat oleh orang itu sendiri dari waktu ke waktu, sebagai perubahan lingkungan individu (Hall, 1996; Hall dan Moses;1998;Anakwe et al.,2000). Sshriesheim; Castro et al.

Sedangkan *leaders member exchange* menurut (dalam jhonson,2009) Menyatakan bahwa konsep utama dari *leader member exchange* memfokuskan pada kualitas dari pertukaran hubungan antara bawahan dan pimpinan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Graen (Dalam Ping & Yue, 2010) Mendefinisikan Bahwa *Leader member exchange* sebagai pertukaran hubungan personal antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Sparrowe dan Liden (Dalam Palacios Jr.2010) Mendefinisikan bahwa *leader member exchange* terdiri dari tiga komponen.Yaitu *Leader* yang berarti pemimpin atau atasan. *Member* merupakan bawahan dari pemimpin atau bawahan dari penyelia dan *exchange* yang berarti menggambarkan banyaknya interaksi antar personal oleh kedua belah pihak seperti *sharing* dan melakukan pertemanan serta banyaknya frekuensi dan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan.

Indonesia merupakan Negara kepulauan yang besar didalamnya terdapat beribu-ribu masyarakat dari keseluruhan masarakat Indonesia limapuluh persen adalah para pekerja potensial artinya masyarakat diusia produktif. Oleh karena itu perusahaan asing berbondong-bondong masuk untuk membuat perusahaan atau berinvestasi di Indonesia dengan potensi penduduk yang banyak. Dengan jumlah

penduduk yang sekian banyak Indonesia menjadi sasaran perusahaan luar negeri dalam hal rekrutmen karyawan. Perusahaan asing memandang dengan bayaran yang sedikit dibandingkan dengan SDM dinegara asal menjadikan alasan perusahaan asing untuk membuka usaha di Indonesia dengan tingkat *efisiensi* dalam hal pengeluaran gaji karyawan di Indonesia lebih murah dibandingkan luar negeri. Selain itu perizinan yang mudah untuk melakukan investasi dan membuka usaha di Indonesia, alasan lainya dengan banyaknya penduduk menjadi target pasar potensial penjualan barang atau produk. Perkembangan investasi perusahaan asing yang masuk di Indonesia sampai sekarang sangat pesat dengan melihat keunggulan dan potensi besar di Indonesia. Kebanyakan pabrik-pabrik merupakan perusahaan luar negeri yang masuk di Indonesia.

Bahkan di setiap daerah tertentu dibuat kawasan industri dan kawasan berikat hal ini untuk mendukung investasi di Indonesia apalagi pada pemerintahan sekarang digenjarkan pembangunan infrastruktur dan melakukan promosi investasi dengan kemudahan investasi di Indonesia menyebabkan berkembangnya perusahaan-perusahaan asing yang masuk di Indonesia. Ada salah satu contoh perusahaan PO Bus yang Go Publik atau berasal dari Kudus dengan owner pak Haji *Haryanto* perusahaan oto bus dengan nama PT *Po Haryanto*.

Po Haryanto merupakan perusahaan oto bus jawa tengah tepatnya di kota *kudus*, awal mula *Po Haryanto* berdiri yaitu pada tahun 2002 di tahun pertamanya itu Pak Haji membeli satu unit bus dengan trayek antar kota antar provinsi dengan bus non Ac, dengan modal pinjaman Bank Rp 3 Miliard Pak Haji Berani mengambil 3 unit Bus secara kredit. Akan tetapi Bus milik pak Haji sepi peminatnya kemudian pak Haji memutar otak untuk menarik pelanggan agar tidak sepi lagi, akhirnya pak Haji mengubah Busnya dengan Executiv Ac rute yang di jadikan trayek yaitu dari kudus Jakarta dan tangerang PP.

Kelebihan dari Po Bus yang di miliki pak Haji Haryanto ini ialah dengan konsep Bus Excecutive cepat,dan juga berkonsep syariah yaitu dengan model syariah ini dengan mengutamakan sholat 5 waktu bagi driver dan kru baik di jalan maupun di garasi mereka,pada waktu jam sholat bus ini berhenti sejenak untuk mengutamakan sholat bagi crew driver dan penumpang sampai dengan selesai setelah itu baru dilanjutkan perjalanan lagi,dan stiker bus ini mengandung pesan pesan islami di luar maupun di dalam body dengan ciri khas sholawat di kaca belakang dan ada stiker bergambar menara kudus di depan sebagai penanda kalo bus ini berasal dari kudus,di kaca depan terdapat nomer nomer bus dan julukan bus,selain ciri khas yang ada tadi Bus yang di miliki pak Haji haryanto ini juga terkenal cepat di dukung dengan chasis dari merek Hino dan Mercedes benz,dengan balutan body karoseri ternama di tanah air,ada dari karoseri *adi putro*,gunung mas,trisakti dan infinity. Para driver *Po Haryanto* di tuntutan untuk tiba di Jakarta dan absen di pool tepat waktu sekurangnya 10 jam dari keberangkatan,oleh karena itu para driver *Haryanto* tidak pernah pelan mengendarai bus karena di kejar waktu absen di kantor dan ada target waktu tempuh driver.

Selain itu setiap penumpang Po Haryanto dalam perjalanan mendapat fasilitas snack,makan satu kali di resto yang di kelola oleh perusahaan dengan rumah makan yang luas dan bersih di sediakan masjid di dalam rumah makan tersebut,di dalam bus terdapat slimut *badcover*,bantal toilet bersih di dalam bus,snack,music,*wifi*,ac dan juga crew yang ramah dan masih muda,selain itu di dukung dengan bus bus yang masih baru dari chasis *Hino* dan *Mercedes Benz* dengan body karoseri *Adi Putro Shd*,Setiap sehabis perjalanan Bus yang di miliki pak haji sangat memperhatikan perawatan bus,di dalam garasi terdapat crew bengkel yang selalu merawat dan memperhatikan mesin seluruh bus dan juga tidak ketinggalan ada crew kebersihan yang selalu memperhatikan kebersihan seluruh bus,maka dari itu bus ini tidak pernah trouble di jalan dan setiap

mengantarkan penumpang bus ini selalu bersih sehingga penumpang nyaman menggunakan bus *Po Haryanto*.

Bus ini melayani berbagai trayek di pulau jawa yang pertama trayek *pati kudus jepara dengan tujuan Jakarta dan tangerang*, kedua ada trayek *Madura*

Surabaya dengan tujuan Jakarta tangerang, ketiga ada trayek *wonogiri solo dengan tujuan Jakarta tangerang dan bogor*, yang terbaru ada trayek *pati kudus jepara dengan tujuan bandung*, *wonogiri solo dengan tujuan bandung*, trayek baru ini *Po haryanto* juga menambah busnya dengan mengambil bus baru untuk melayani trayek *bandung*. Harga tiket sangat bervariasi tujuan *pati Jakarta* di jual dengan harga Rp 200.000 per perjalanan tujuan *wonogiri Jakarta* di jual Rp 170.000 per perjalanan sedangkan tujuan *Madura Surabaya Jakarta* di jual Rp 300.000 per perjalanan. *Po Haryanto* sendiri skarang sudah memiliki 200 bus yang melayani semua trayek di pulau jawa dan bus yang di miliki pak haji ini dengan moda bus terbaru saat ini.

Dengan berkembangnya zaman yang diikuti pola hidup yang berubah akibat kemajuan teknologi dan pengetahuan dunia luar menjadi masalah sendiri bagi perusahaan. Karena pada pola hidup gaya hidup karyawan bisa berubah tidak kita sadari bahwa hal semacam ini bisa mempengaruhi karyawan pada pekerjaan mereka di perusahaan. Dampak besar bagi perusahaan akibat perubahan gaya hidup karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja terutama gaji yang kurang bisa terjadi. Karena pola hidup, gaya hidup yang berubah pada diri karyawan menjadi tuntutan pada perusahaan dalam hal kenaikan gaji yang diminta karyawan tidak seimbang pada kinerja perusahaan.

Selain itu pengetahuan dunia luar bisa mempengaruhi pola pikir karyawan yang berpotensi untuk keluar atau pindah kerja ketempat lain dengan tuntutan gaji perusahaan lebih tinggi dibanding dengan perusahaan sebelumnya. Dunia teknologi semakin maju pesat memudahkan karyawan mengakses dan melihat perusahaan-perusahaan lain yang lebih memberikan gaji sesuai dengan yang diharapkan para karyawan. Hal semacam ini menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan dalam hal mempertahankan karyawan-karyawan potensial di *Po*

Haryanto yang dapat mengerakan juga memajukan perusahaan kedepan. Pengaruh pola hidup, gaya hidup dari karyawan Po *Haryanto* sendiri selain itu juga kemajuan teknologi yang pesat dan canggih berdampak juga pada *intention turnover*. Manajer HR sendiri harus bisa memotivasi agar para karyawan terbaik tidak keluar pindah kerja pada perusahaan lain bagai manapun perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan sebagai penunjang kemajuan perusahaan Po *Haryanto*.

Penelitian yang dilakukan oleh Bawdy dan Manal (2014) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sartika (2012) juga menyatakan bahwa *kepemimpinan tranformasional* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Putra Tama Jaya. Caesary, dkk (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *agent outbound call* PT Infomedia Nusantara. Rahmi (2014) menemukan bahwa *kepemimpinan transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Athanasios dan Belias (2014) juga mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan pada perawat dipusat pelayanan kesehatan menunjukkan adanya pengaruh yang negatif antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja (Wong, 2007). Emery dan Barker (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rehman dkk. (2012) mendapatkan bahwa secara statistik gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Objek penelitian ini akan di lakukan penelitian di Po *Haryanto* karena di Po *Haryanto* banyak ditemukan seringnya karyawan pindah kerja. Dari semua divisi di perusahaan ditemukan paling banyak karyawan sering pindah kerja pada

divisi Driver dan Crew. Dalam penyebaran kuesioner menggunakan variabelvariabel yang berhubungan disini ada variabel X dan Y dan juga ada variabel intervening. Untuk itu dalam penelitian ada variabel *Leader Member Exchange* dan *Protean Career* sebagai variabel Y. Variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan variabel X yaitu *Trunover Intention*. Dari Variabel tersebut dapat di buat Judul

”Pengaruh Leader Member Exchange dan Protean Career Terhadap Intention Trunover Po Haryanto”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas dapat di ketahui betapa pentingnya SDM atau karyawan didalam perusahaan sebagai penggerak motor utama produktifitas perusahaan. Peran SDM dalam mengelola karyawan sendiri sangat fital dan dibutuhkan agar tercapainya tujuan perusahaan. MSDM perlu juga memahami bagaimana karakter karakter dari masing masing karyawan supaya didapat pemahaman yang mendalam sebagai penugasan dan penempatan dari para karyawan dalam perusahaan. Karyawan mempunyai karakteristik tersendiri yang harus bisa dipahami oleh para MSDM penugasan karyawan harus sesuai dengan karakteristik karyawan tersebut agar terjadi kecocokan antara karyawan dengan pekerjaan pekerjaan yang harus dilakukan.

Oleh karena itu para *MSDM* harus bisa mengetahui karakter karyawan ini penting untuk bisa mengkoordinasikan dan mensinergikan para karyawan dengan tugas yang harus di emban para *SDM*. Karena ketidak cocokan didalam penugasan atau pekerjaan akan timbul stres kerja dan berdampak pada kepuasan kerja yang menurun dan hasilnya *trunover* perusahaan akan meningkat yang berdampak buruk bagi perusahaan. Selain itu *MSDM* harus bisa memotivasi karyawannya dalam bekerja, motivasi tersendiri sangat penting bagi para karyawan dalam

bekerja karena motivasi akan menimbulkan rasa semangat dan loyalitas dalam bekerja sehingga akan berdampak produktif dalam perusahaan.

Di dalam Po *Haryanto* sendiri berdasarkan data perusahaan terdapat tiga divisi yaitu divisi *Driver*, *Mekanik* dan *Helper* atau *kebersihan*. Dari semua divisi tersebut dapat diteliti paling banyak karyawan yang melakukan atau sering pindah kerja berada dalam divisi *Driver* dan *Crew*. Divisi *Driver* sangat penting bagi perusahaan karena dalam divisi *driver* sebagai inti dari perusahaan sebagai pengantar penumpang dan pemberi pelayanan kepuasan pada penumpang. Baik buruknya perusahaan berada pada divisi *driver dan crew* sebagai ujung tombak perusahaan untuk pelayanan para penumpang. Oleh karena itu disiapkan *SDM* yang berkualitas didalam divisi *driver* oleh karena itu *Trunover Intention* yang tinggi dalam divisi *driver* menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan dan menjadi perhatian khusus para *MSDM Po Haryanto*.

Berdasarkan fenomena yang menjadi kendala perusahaan *Intention Trunover* yang tinggi pada divisi *driver* dilakukan penelitian pada divisi tersebut dengan menggunakan variabel *Leader Member Exchange Protean Career* dan Kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening* terhadap *Intention Trunover*. *Leader* atau kepemimpinan menjadi sangat penting bagi para *SDM* karena di dalam pengelolaan dan pengorganisasian di butuhkan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi teladan bagi para karyawan dan panutan bagi karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memberi contoh pada karyawan selain itu perusahaan dan *SDM* membutuhkan pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang bisa melakukan perubahan untuk mencapai cita-cita kedepan dan untuk kemajuan perusahaan di masa yang akan datang. Pemimpin efektif itu bisa memberikan pendidikan *edukasi* kepada para bawahannya agar para bawahannya bisa mengerti apa yang di inginkan oleh para pemimpin. Selain itu pemimpin juga harus pandai berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya. Selain gaya

kepemimpinan untuk menurunkan tingkat pindah kerja ada cara dengan menggunakan jenjang karier. Semua karyawan butuh jenjang karier untuk memotivasi dan memberikan tantangan tersendiri bagi para karyawan jenjang karier di butuhkan karyawan untuk meningkatkan karier mereka dengan karier yang pasti di dalam perusahaan berdampak positif bagi terhadap kepuasan kerja karyawan dan bisa menurunkan *intention turnover*. Kepastian karier di dalam perusahaan untuk mengikat karyawan potensial yang ada di dalam perusahaan agar tidak keluar pindah kerja ke perusahaan lain. Selain itu kepuasan kerja sangat di butuhkan karyawan agar di dapat kenyamanan dalam bekerja sehingga bisa menurunkan *turnover intention* di dalam perusahaan.

Di lihat dari perumusan dan pembahasan masalah diatas maka dapat di buat pertanyaan sebagai berikut ini:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada *turnover intention* karyawan *Po Haryanto*.
2. Apakah ada pengaruh jenjang karier terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada *intention turnover Po Haryanto*.
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention turnover Po Haryanto*.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti dapat memberikan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *Intention turnover Po Haryanto*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh protean carer terhadap *intention turnover*.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *leader member exchange* terhadap *turnover intention*

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan manfaat bagi :

1. Bagi penulis
Dengan penelitian ini, Penulis dapat memanfaatkan teori yang di dapat selama menempuh *study* dibangku perkuliahan untuk di terapkan kedalam mengatasi masalah dilapangan.
2. Bagi perusahaan
 - 1) Sebagai perencanaan perusahaan kedepan dalam menghadapi perubahan hubungan karyawan dengan perusahaan.
 - 2) Sebagai pertimbangan baik manajemen maupun perusahaan dalam hal pengambilan keputusan.
 - 3) Sebagai salah satu bahan kebijakan perusahaan dalam hal untuk menurunkan tingkat *turnover intention* diperusahaan.
3. Bagi Pihak Lain
 - 1) Bisa menjadi referensi yang dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan,dalam bidang Sumber Daya Manusia
 - 2) Penelitian ini di harapkan untuk dijadikan sebagai acuan atau patokan bagi penelitian yang akan datang.

