PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, DAN *ROLE STRESS*, SERTA *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat

untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Disusun Oleh :

DINAR KRISMONING TYAS LALUASA

NIM : 30401900360

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, DAN ROLE STRESS, SERTA PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Study Pada Karyawan RSU Aghisna Medika Kroya)

Disusun Oleh:

Dinar Krismoning Tyas Laluasa

NIM : 30401900360

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan kehadapan siding panitia Sripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 29 Juli 2022

Pembimbing

Dr. Drs. H. Abdul Hakim, M.Si

NIK. 210487014

HALAMAN PENGESAHAN
Usulan Penelitian SKRIPSI

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, DAN ROLE STRESS, SERTA PERCEIVED ORGANISATION SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION
(Study kasus RSU Aghisna Medika Kroya)

Disusun Oleh :

Dinar Krismoning Tyas Laluasa

NIM : 30401900360

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 22 Agustus 2022

Susunan Dewa Penguji

Semarang, 22 Agustus 2022

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dr. H. Abdul Hakim, M.Si
NIK. 210487014

Dosen Penguji I

Digitally signed by Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., MSi, o=UNISSULA Semarang, ou=Fakultas Ekonomi, email=sitisumiati@unissula.ac.id, c=ID
Date: 2022.09.02 00:44:42 +07'00'

Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si
NIK. 210492029

Dosen Penguji II

Dra. Sri Hindah Pudjiastuti, MM
NIK. 210485009

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Tanggal 22 Agustus 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Ardian Adiatma, SE., MM
NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dinar Krismoning Tyas Laluasa

NIM : 30401900360

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **"PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, DAN *ROLE STRESS*, SERTA *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*"** adalah benar-benar hasil karya tulisan saya sendiri, bukan jiplakan karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari skripsi ini hasil jiplakan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 22 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

DINAR KRISMONING T L
NIM. 30401900360

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Dinar Krismoning Tyas Laluasa
NIM	: 30401900360
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Alamat Asal	: Dusun Banjareja Rt01/Rw06, Kec. Nusawungu, Kab. Cilacap
No. HP / Email	: 082237255480 / dinarlaluasa@gmail.com

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :**"PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, DAN ROLE STRESS, SERTA PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION"**

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalty Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 3 September 2022

Yang Memberi Pernyataan

DINAK KRISMONING T L

NIM. 30401900360

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Kepuasan itu terletak pada usaha, bukan pada pencapaian hasil.Berusaha keras adalah kemenangan besar. (Mahatma Gandhi)"

"Untuk segala yang di mulai dengan baik, jalani saja dulu. Nanti juga sampai"

Persembahan untuk:

Ibu, bapak, my brother, dan teman-teman terdekat yang kusayangi, serta alamamaterku

Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, DAN *ROLE STRESS*, SERTA *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Dinar Krismoning Tyas Laluasa
NIM : 30401900360

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *leader member exchange, role stress, dan perceived organization support* terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada RSU Aghisna Medika Kroya yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso No.1, Kalisari, Karangmangu, Kec. Kroya, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah dengan sampel sebanyak 100 karyawan diambil dengan metode *random sampling*.Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan skala likert 5 poin untuk menjawab 13 pertanyaan.Teknik analaisis yang diguakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.Hasilnya, dari 100 responden yang dijadikan sampel menunjukan bahwa a).*leader member exchange* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* b).*Role stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention.*c). *Perceived organization support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci :*leader memer exchange, role stress, perceived organization support,turnover intention*

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, DAN *ROLE STRESS*, SERTA *PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Dinar Krismoning Tyas Laluasa
NIM : 30401900360

Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of leader member exchange, role stress, and perceived organization support on employee turnover intention. This research was conducted at Aghisna Medika Kroya General Hospital which is located on Jl. Yos Sudarso No.1, Kalisari, Karangmangu, Kec. Kroya, Cilacap Regency, Central Java with a sample of 100 employees taken by random sampling method. Data was collected by distributing questionnaires with a 5-point Likert scale to answer 13 questions. The analytical technique used in this study is multiple linear regression. The result, from 100 respondents who were sampled showed that a). Leader member exchange has a negative and significant effect on turnover intention. b). Role stress has a significant positive effect on turnover intention. c). Perceived organization support has a negative and significant effect on turnover intention.

Keyword*:leader memer exchange, role stress, perceived organization support,turnover intention*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamu'alaikum WarahmatullahiWabarakatuh

Alhamdulillah segala puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **"PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, DAN ROLE STRESS, SERTA PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION (Study kasus RSU Aghisna Medika Kroya)"** Usulan penelitian Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagi persyaratan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung. Penulis menyadari bahwa penyusunan usulan penelitian Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan baik moral maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Abdul Hakim, M. Si selaku dosen pembimbing yang telah berkenan mencurahkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan usulan penelitian skripsi ini hingga selesai.
2. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. H. Ardian Adhiatma, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

5. Kepada kedua Orang Tua yang selalu mendoakan dan selalu memberikan perhatian, kasih sayang, semangat yang sangat luar biasa tiada terhingga.

6. Kepada sahabat-sahabat, terima kasih atas semangat dan bantuannya selama ini.

7. Rekan-rekan S1 Manajemen Seroja 2019 terima kasih atas segala dukungan dan bantuan kalian.

8. Teman-teman saya yang selalu memberikan dukungan dan do'a.

Penulisa menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna.Penulis mengharapkan kritik, saran dan masukannya yang membangun untuk perbaikan yang berkelanjutan.Akhir kata, penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan di kemudian hari. Terimakasih

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 29 Juli 2022

Penyusun

Dinar Krismoning Tyas Laluasa

NIM : 30401900360

DAFTAR ISI

Contents

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **i**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **Error! Bookmark not defined.**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **ii**

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH ..... **iv**

ABSTRAK ..... **vi**

ABSTRACT ..... **vii**

KATA PENGANTAR ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xiv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**

BAB 1 ..... **1**

PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 11

1.3 Tujuan dan Kegunaan penelitian 12

1.4 Manfaat Penelitian 12

BAB II **14**

KAJIAN PUSTAKA **14**

2.1 Turnover Intention 14

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention* 14

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* 14

2.1.3 Dampak *Turnover Intention* 15

2.1.4 Indikator *Turnover Intention* Karyawan 17

2.2 Leader Member Exchange 17

2.2.1 Pengertian *Leader Memeber Exchange* 17

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kualitas leader member exchange 18

2.2.3 Dampak *leader member exchange* 21

2.2.4 Indikator *leader member exchange* 21
2.3 Role Stress 23
2.3.1 Pengertian *role stress* 23
2.3.2 Faktor penyebab *role stress* 24
2.3.3 Cara mengelola stress 25
2.3.4 Indikator *Role Stress* 25
2.4 Perceived Organizational Support 26
2.4.1 Pengertian *Perceived organizational support* 26
2.4.2 Aspek Perceived Organizational Support (POS) 27
2.4.3 Faktor penentu *perceived organizational support* 29
2.4.4 Indikator *Perceived Organizational Support* 30
2.5 Penelitian terdahulu 31
2.6 Hubungan Antar Variabel dan Pengambilan Hipotesis 34
2.7 Kerangka Penelitian 37
BAB III 38
METODE PENELITIAN 38
3.1 Jenis Penelitian 38
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian 38
3.3 Sumber Data 40
3.4 Metode Pengumpulan Data 41
3.5 Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran 42
3.6 Teknik Analisis Data 45
3.6.1 Analaisis Deskriptif 45
3.6.2 Uji Coba Instrumen 45
3.6.3 Uji Asumsi Klasik 47
3.6.4 Regresi Linier Berganda 49
3.6.5 Koefisien Determinasi 50
3.6.6 Asumsi Klasik 50
3.6.7 Uji Hipotesis 51
BAB IV 54
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 54

4.1 Karakteristik Responden 54
4.1.1. Jenis Kelamin Responden 54
4.1.2. Usia Responden 55
4.1.3. Lama Bekerja 55
4.1.4. Jabatan 56
4.2. Analisis Deskriptif 57
4.2.1. Tanggapan variabel *Leader Member Exchange* (X1) 58
4.2.2. Tanggapan variabel *Role Stress* (X2) 59
4.2.3. Tanggapan variabel *Percieved Organizational Support* (X3) 61
4.2.4. Tanggapan variabel *Turnover Intention* (Y) 62
4.2.5. Analisis Pertanyaan Terbuka 64
4.3. Uji Instrumen 67
4.3.1. Uji Validitas 67
4.3.2. Uji Reliabilitas 68
4.4. Uji Asumsi Klasik 69
4.4.1. Uji Normalitas 69
4.4.2. Uji Multikolinearitas 70
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas 71
4.5. Uji Hipotesis 72
4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda 72
4.5.2. Uji Regresi secara Parsial (Uji t) 74
4.5.3 Uji f 76
4.5.3. Koefisien Determinasi 77
4.6. Pembahasan 78
4.6.1. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Turnover Intention* 78
4.6.2. Pengaruh *Role Stress* terhadap *Turnover Intention* 79
4.6.3. Pengaruh *Percieved Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* 80
BAB V 82
PENUTUP 82
5.1 Kesimpulan 82
5.2 Saran 83

5.3 Keterbatasan Penelitian 84
5.4 Agenda Penelitian Mendatang 85
DAFTAR PUSTAKA 86
LAMPIRAN..... 90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan yang melakukan Turnover 4
Tabel 1. 2 Ringkasan Researc Gap 10
Tabel 3. 1 Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert 41
Tabel 3. 2 Tabel DOV dan Indikator Penelitian 44
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden 54
Tabel 4. 2 Usia Responden 55
Tabel 4. 3 Lama Jabatan 56
Tabel 4. 4 Jabatan Responden 56
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Leader Member Exchange 58
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Role Stress 60
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Perceived Organization Support 61
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Turnover Intention 63
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Sifat Ideal Mana yang Harus Dimiliki Oleh Seorang Pemimpin/atasan 64
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Seberapa Sering Mengalami Stress 65
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Terhadap Hal yang Membuat Karyawan Tetap Bertahan 66
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Terhadap Berapa Kali Mencoba Berpindah ke Organisasi Lain Saat Masih di Organisasi 67
Tabel 4. 13 Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian 68
Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Variabel 69
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas 70
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas 71
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas 72
Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Model 73
Tabel 4. 19 Hasil Uji t 74
Tabel 4. 20 Hasil Uji f 77
Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi 77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 2 Kerangka Penelitian..... 37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner 90
Lampiran 2 Tabulasi Data 97
Lampiran 3 Output SPSS 108

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu kinerja perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan suatu elemen yang penting di dalam perusahaan karena kinerja karyawan akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Fenomena yang sering terjadi di perusahaan yaitu kinerja karyawan di suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah.Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut yaitu keinginan berpidah *(turnover intention)* yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Manurung, 2012:26).Tingginya tingkat *turnover* di suatu perusahaan menyebabkan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, dari biaya pelatihan untuk karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, sampai biaya rekruitmen dan pelatihan karyawan.

Tingginya *turnover* telah menjadi salah satu masalah bagi perusahaan, sehingga beberapa perusahaan mengalami permasalahan ketika mengetahui proses rekruitmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas yang pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut memilih pekerjaan diperusahaan lain. *Turnover* adalah pengunduran diri secara permanen dengan sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins dan Judge, 2007:38).*Voluntary turnover* atau quit merupakan keputusan karyawa untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat

uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya (Shaw et al., 1998) dalam Kharismawati dan Manuati (2016). Monica at al. (2015) memberi batasan *turnover* sebagai perpindahan karyawan dari pekerjaannya yang sekarang.*Turnover* dibutuhkan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesepakatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar disbanding biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi (Aiza dan Abdus, 2013).*Turnover* yang tinggi mengakibatkan sering terjadi pergantian karyawan, yang sudah tentu dapat menimbulkan kerugian atau dampak negatif bagi perusahaan, seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja Witasari (2009), dan secara langsung ataupun tidak langsung dapat menghancurkan kondisi perusahaan.

Purbaningrum (2002) menyatakan keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya tidak lepas dari tingkat konsentrasi yang tinggi untuk semua bagian.Perusahaan harus tetap menjaga tingkat *turnover* karyawannya agar tidak lebih dari 10% (Sullivan, 2009). Hal yang sama dikatakan oleh Hartono (2009) tentang jika annual *turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi 10% maka dikatakan tingkat turnover pada perusahaan tersebut tinggi. Pacewark dan Strawer (1996) dalam Utami (2009) mendefinisikan keinginan berpindah kerja memicu pada keinginan karyawan untuk mencari alternative pekerjaan lain yang belum terwujud sebelumnya dalam tindakan nyata. Evaluasi terhadap alternatif berbagai jenis pekerjaan akhirnya memunculkan terjadinya *turnover*, karena individu memilih keluar dan organisasi mengharapkan hasil yang lebih memuaskan.Dengan ini, aspek penting yang perlu diperhatikan agar karyawan tetap bertahan dan berupaya menekan peningkatan *turnover* adalah memperhatikan sikap dan perilaku yang ditunjukan oleh karyawan yang berkeinginan untuk berpindah atau disebut

turnover intention.*Turnover Intention* memicu pada hasil evaluasi individu karyawan mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Rohman, 2009).Jadi, *Turnover Intention* adalah sebuah keinginan karyawan yang timbul dari pemikiran mereka sendiri untuk berpindah pekerjaan dengan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata.Karena itu, perusahaan harus dapat mengendalikan tingkat turnover intention karyawan agar dapat menghemat biaya, waktu, dan tepat menjaga kelangsungan operasional perusahaan.

Pertumbuhan rumah sakit saat ini dalam beberapa tahun terakhir semakin meningkat pesat.Hal ini menunjukan bahwa persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Rumah sakit tidak hanya bersaing dengan rumah sakit lainnya, akan tetapi juga harus bersaing dengan praktek bidang, praktek dokter dan pelayanan kesehatan lainnya. Rumah sakit juga harus perlu melakukan analisis terkait kelemahan, kelebihan, kekuatan, kesempatan serta tantangan dimasa depan untuk menyususn strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan mengantisispasi kemungkinan yang terjadi. Untuk menghadapi persaingan saat ini rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi, maka dengan itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi SDM yaitu mulai dari perekrutan, seleksi sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya merupakan Rumah Sakit tipe D milik swasta yang memberikan pelayanan dalam medis yang terletak di kecamatan Kroya, Cilacap, Jawa Tengah dengan melayani berbagai pasien dari pasien umum, jamkesmas hingga bpjs. Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya memiliki visi untuk menjadi rumah sakit unggul dengan cara selalu

berupaya memberikan pelayanan dan kenyamanan terbaik, yang berarti rumah sakit medika kroya sebagai pemberi pelayanan kesehatan bagi masyarakat berusaha memberi pelayanan bermutu dan yang terbaik kepada pasien yang didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten, sehingga rumah sakit selalu berusaha mempertahankan kualitas serta mengurangi *turnover* karyawan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengelola karyawan untuk menjadi isntitusi terbaik.Berangkat dari latar belakang tersebut, Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya dipilih sebagai objek penelitian.Dari survei awal yang dilakukan, data di Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya menunjukan tingkat turnover karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada table 1.1.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan yang melakukan Turnover

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Presentase *Turnover*
2017	189	34	24	12,7%
2018	199	28	26	13,1%
2019	201	34	28	14%
2020	207	22	31	15%
2021	198			
Presentase rata-rata *Turnover*				13,4%

Sumber: Data Sumber Daya Manusia RSU Aghisna Medika Kroya

Turnover yang semakin meningkat akan membahayakan keberlangsungan organisasi yang dapat merugikan produktivitas organisasi (Joarder et al., 2011). Hartono (2009) menyatakan bahwa jika annual *turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10% maka

turnover di dalam perusahaan tersebut dikategorikan cukup tinggi.Berdasarkan data jumlah karyawan Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya nampak bahwa tingkat turnover semakin mengalami kenaikan.Data tersebut menunjukan bahwa adanya permasalahan di dalam manajemen Rumas Sakit Aghisna Medika Kroya.

Turnover pada Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya tidak terjadi begitu saja, namun hal tersebut timbul karena adanya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari karyawan Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya. Menurut pendapat Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978), keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain sesui dengan pilihannya sendiri. Seberapa besar turnover intention dapat memprediksi seberapa besar *turnover* yang dapat terjadi pada rumah sakit tersebut. Menurut Culpepper (2011), *Turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku turnover yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi. Turnover Intention memiliki dampak negatif bagi organisasi salah satunya meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Turnover Intention telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Menurut Dennis dalam Tolly (2004), beberapa manajer personalia mengalami frustasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang sudah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Menurut Hasibuan (2000) turnover karyawan dari perusahaan mempunyai berbagai alasan diantaranya alasan undang-undang, keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, meninggal dunia, kesehatan karyawan, atau dari sisi alasan karyawan itu sendiri yaitu pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua atau ikut suami.

Tingginya turnover salah satunya disebabkan karena tingginya turnover intention dari karyawan. Seorang karyawan melakukan turnover intention dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor seorang karyawan melakukan turnover intention yaitu karyawan merasa kurangnya hubungan tidak baik dari atasan kepada bawahannya yang mengakibatkan karyawan tidak mampu bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut, kemudian adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan yang mengakibatkan karyawan merasa kelelahan dan berniat untuk berpindah perusahaan, selain itu karyawan merasa kurangnya timbal balik antara pekerja dan organisasi ketika para pekerja merasa timbal balik yang kurang baik dari organisasi maka akan cenderung untuk berpindah perusahaan.

Kim dan Michalle (2014) menyatakan dukungan serta hubungan baik dari pemimpin atau supervisor akan menurunkan risiko terjadinya turnover pada karyawan. Menurut Leonard (2002), hubungan atasan bawahan tidak hanya berhubungan secara fisik tetapi bawahan harus selalu mengikuti intruksi atasan, namun lebih dalam lagi yaitu ikatan interaksi antara karyawan dan pimpinan.

Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Lee (2000) yang menunjukan bahwa atasan dengan bawahan secara tidak langsung berpengaruh terhadap rendahnya keinginan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya, yakni melalui intermeditasi dari keadilan organisasi, kepuasan kerja, serta komitmen. Dengan ini, semakin kuat hubungan atasan dengan bawahan akan memberi dampak positif terhadap komitmen keberlanjutan dari pekerja untuk tetap bertahan pada organisasi tempat perusahaan dia bekerja. Didalam suatu organisasi terdapat hubungan yang berbeda antara pemimpin dengan karyawannya yang menjadi anak buahnya, tingkat kedekatan ini sering di sebut dengan nama Leader member exchange.

Teori Leader member exchange adalah gagasan bahwa pemimpin memperlakukan bawahan mereka berbeda dengan kualitas pertukaran sosial di antara mereka (Yimo Shen et al., 2014).Sehubung dengan definisi tersebut, dapat dilihat bahwa dalam Leader member exchange ditemukan perbedaan sikap yang diterima bawahan dari atasan.Perbedaan yang dimaksud adalah perbedaan membentuk kelompok terpisah yang menjelaskan hubungan antara atasan dan bawahan yang disebut dengan in-group dan out-group (Robbins, 2011:368).

Mahmut et al. (2015) terdapat tiga dominan menjadi dasar dalam membangun hubungan pada Leader member exchange yaitu respect, trust, dan obligation. Hubungan antara atasan dengan bawahan tidak dapat terbentuk tanpa adanya rasa saling, menghormati (respect) terhadap adanya rasa percaya yang timbal balik dengan yang lain, dan tidak memperkirakan bahwa pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja (Muhammad et al., 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention karyawan adalah role stress atau stres kerja. Stres kerja muncul karena karyawan yang tidak mampu memenuhi apa yang menjadi beban kerja dan tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas yang saling bertentangan, merupakan pemicu timbulnya stres.

Role stress merupakan konflik peran yang dapat mengakibatkan stres berkepanjangan, yang pada akhirnya akan mengakibatkan karyawan tersebut merasa terlepas dari pekerjaan dan tanggung jawab tugas mereka sebagai karyawan pada suatu perusahaan. Goolsby (1992) menyatakan teori role stress menunjukan bahwa stres terdiri dari beberapa dimensi termasuk konflik peran, peran yang berlebihan, dan ambiguitas peran, karyawan yang menderita role stres dapat secara emosional mengalami kelelahan, tidak mau menanggapi pelanggan, merasa terlepas

dari pekerjaan mereka jika tidak ditanggapi akan berdampak pada kinerja dan keinginan karyawan untuk keluar. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karywan dalam menghadapi pekerjaan.Aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama karyawan mengalami stres.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap turnover intention adalah perceived organizational support (dukungan otganisasi). Teori dukungan organisasi adalah cara pandangan karyawan melihat bagaimana manajemen rumah sakit menyediakan penggunaan yang berharga dan komitmen kepuasan kerja dan juga sedikit berdampak pada mereka meninggalkan organisasi. Eisenberger dan Huntington (1986) menjelaskan kata Perceived Organisation support sebagai pembentuk kepercayaan global terkait dengan seberapa banyak organisasi peduli tentang kesejahteraan dan nilai-nilai yang mereka kontribusikan.Ksama (2016) menyatakan bahwa Perceived Organisation Support merupakan pertukaran social yang menggambarkan hubungan karyawan dan organisasi.

Apabila seorang karyawan merasakan adanya dukungan dalam organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajiban kepada organisasi, dan tidak ada rasa untuk meninggalkan organisasi karena karyawan telah memiliki ikatan emosional dan komitmen yang kuat terhadap organisasinya.

Hubungan antar variabel tersebut telah diuji oleh peneliti terdahulu dengan hasil yang berbeda-beda atau inkonsisten.*Leader member exchange* berpengaruh negative signifikan turnover intention (Ksama dan I Made Artha Wibawa, 2016).Leader member exchange yang

berkualitas tinggi maka dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.Berbeda dengan hasi penelitian yang dilakukan oleh Ozdevecioglu, et al (2015) leader member exchange tidak berpengaruh signifikan. Selanjutnya variabel *role stress* berpengaruh terhadap turnover intention (Adijaya, et al, 2015). Namun berbeda dengan hasil peneitian Tziner, et al (2015) yang menyatakan bahwa *role stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kemudian variabel *perceived organizational support* secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap turnover intention (Chandra, et al 2016). Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imran, et al (2014) yang menyatakan *perceived organizational support* tidak signifikan mempengaruhi turnover karyawan secara langsung. Hasil penelitian tersebut menunjukan inkonsistensi tersebut dapat diringkas ke dalam tabel research gap yang disajikan sebagai berikut.

Tabel 1.2 Ringkasan Researc Gap

No	Issue	Penelitian / Tahun	Hasil
1.	adanya hasil penelitian yang tidak konsisten mengenai hubungan antara leader member exchange terhadap turnover intention	1. Ksma dan I Made Artha Wibawa (2016)	leader member exchange berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention
		2. Ozdevecioglu, et al. (2015)	Leader member exchange tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention
2.	Adanya hasil penelitian yang tidak konsisten mengenai hubungan antara role stress terhadap turnover intention	1. Adijaya, et al. (2015)	Terdapat hubungan antara role stress terhadap turnover intention
		2. Tziner, et al. (2015)	Role stress tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention
3.	Ada hasil penelitian yang tidak konsisten mengenai hubungan antara perceived organizational support terhadap turnover	1. Chandra, et al. (2016)	perceived organizational support secara parsial dan simultan memiliki

	intention		pengaruh terhadap turnover intention
		2. Imran, et al. (2014)	Perceived organizational support tidak signifikan mempengaruhi turnover intention karyawan secara langsung

Sumber : disajikan dari berbagai jurnal

Dalam hal ini ditemukan adanya fenomena dan perbedaan antara beberapa hasil penelitian, maka peneliti ingin menguji lebih lanjut terkait pengaruh *leader member exchange*, *role stress*, dan *perceived organization support* terhadap *turnover intention* . Tujuan akhir dari penelitian ini adalah memberikan solusi dan saran yang dapat diambil perusahaan guna menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan yang dilihat dari sudut pandang *leader member exchange, role stress*, dan *perceived organisastion support.*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh *leader member exchange*terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya?

2. Bagaimana pengaruh *role stress*terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya?

3. Bagaiaman pengaruh *perceived organization support* terhadap *turnover intention* Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya?

1.3 Tujuan dan Kegunaan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *leader-member exchange* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya.

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *role stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya.

3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *perceived organization support* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

   Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan ilmiah dan kerangka konseptual tentang pengaruh *leader member exchange, role stress,* dan *perceived organization support* terhadap *turnover intention.*

2. Manfaat Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen Rumah Sakit Aghisna Medika Kroya.

3. Manfaat Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh *leader-member exchange, role stress*, dan *perceived organisastion support* terhadap *turnover intention*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Turnover Intention

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Intention atau intensi adalah niat atau keinginan yang timbul dari diri individu untuk melakukan sesuatu.Sedangkan *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan secara sukarela dari tempatnya bekerja. Harnoto (2002:2) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Lia Witasari (2009) *Turnover Intention* adalah keinginan atau niat untuk berhenti dari pekerjaanya. Pendapat lain dikemukakan oleh Lee dalam Varshney (2014) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain. Dari beberapa pengertian mengenai *Turnover Intention* di atas, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka.*Turnover Intention* merupakan evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan. *Turnover Intention* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Utami dan Bonussyeani (2009) perpindahan kerja secara suka rela dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

1. Upaya yang lebih baik di tempat lain

2. Kondisi kerja yang lebih baik di organisasi lain
3. Masalah dengan kepemimpian atau adsminitrasi yang ada
4. Adanya organisasi lain yang lebih baik

Sedangkan perpindahan kerja suka rela yang tidak dapat dihindari disebabkan oleh faktor:

1. Pindah ke daerah lain mengikuti pasangan
2. Perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh faktor yang dapat dihindati dan tidak dapat dihindari yang dilakukan oleh karyawan.

2.1.3 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (1978) tinggi rendahnya *Turnover Intention*akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban Kerja

   Jika *Turnover Intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan yang berkurang.Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan.

2. Biaya Penarikan Karyawan

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

3. Biaya Latihan

   Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan baru yang dilatih. Jika *Turnover Intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan melibatkan meningkatnya pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya Produksi yang Hilang Selama Pergantian Karyawan

   Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *Turnover Intention.*

5. Banyak Pemborosan karena adanya Karyawan Baru

   Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bisa bertahan lama.

6. Memicu Stres Karyawan

   Stress Karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi dampak tinggi rendahnya turnover intention bagi karyawan maupun perusahaan dari Mobley et al (1978)yaitu : (1) beban kerja, (2) biaya penarikan karyawan, (3) biaya pelatihan, (4) adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan, (5) banyak pemborosan karena adanya karyawan baru, (6) memicu stress karyawan.

2.1.4 Indikator *Turnover Intention* Karyawan

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4) yang meliputi:

1. Pikiran untuk keluar

   Ide sesorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

2. Keinginan untuk mencari lowongan

   Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa mendatang. Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator variabel turnover intention peneliti mengambil pendapat dari Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4) yang meliputi: (1) pikiran untuk keluar, (2) keinginan untuk mencari lowongan, (3) adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa mendatang.

2.2 Leader Member Exchange

2.2.1 Pengertian *Leader Memeber Exchange*

Leader-member exchange merupakan operasionalisasi dari pendekatan yang berdasar pada hubungan, dimana pendekatan tersebut berfokus pada hubungan timbal balik (dyadic) antara pimpinan dengan bawahan. Menurut Lussier Achua (2010), *Leader-member exchange* merupakan hubungan kualitas anatar seorang leader (pemimpin) dengan subordinate (bawahan).

Menurut Hasibuan (2001:170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mengerti bagaimana cara menentukan langkah-langkah untuk diri sendiri dan organisasi sehingga visi dapat direalisasikan.

Beberapa penelitian diatas menjelaskan bahwa *leader-member exchange* sebagai kualitas hubungan antara atasan dan bawahan yang berimplikasi pada efektifitas dan kemajuan organisasi. Konsep dari teori *leader-member exchange* adalah proses kepemimpinan yang efektif yang terjadi ketika pimpinan dan bawahan mampu mengembangkan suatu hubungan yang baik dan dari hubungan tersebut kedua pihak dapat memperolah berbagai keuntungan/manfaat. Teori ini membahas tentang hubungan antara pimpinan dan bawahan dapat berkisar dari hanya sekedar pada kontrak kerja formal (*leader-member exchange* rendah) sampai pada suatu hubungan kepemimpinan yang sudah dewasa atau efektif.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kualitas leader member exchange

Adiningtyas (2012:24) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *leder-member exchange* sebagai berikut:

1. Hubungan baik dengan atasan

   Menurut Bauer dan Graen serta Dienesch dan Linden (Adiningtyas, 2012:24), menjadi seorang yang strategic dan efektif adalah hal penting bagi bawahan dalam memulai awal hubungan antara atasan dan bawahan.

2. Impresi manajemen

   Manajemen memiliki impresi bahwa perilaku karyawan atau pegawai memiliki pengaruh terhadap kualitas *leader member exchange* terutama pada atasan langsung mereka, contohnya seperti altruisme pegawai. Pegawai dengan kecenderungan suka membantu pekerjaan orang lain (dalam hal ini atasannya), akan memiliki kualitas *leader member exchange* lebih baik (Yukl, 2010: 136).

3. Karakteristik atasan

   Kualitas *leader member exchange* juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan leader atau atasan (Riggo, 2008; dalam Adiningtyas, 2012:25).Salah satu contoh dari karakteristik atasan yang dapat dipengaruhi kualitas *leader member exchange* adalah empati. Atasan yang memiliki ketrampilan empati dan interpersonal yang tinggi akan lebih mampu mengenali kapan relasi yang beda yang dapat diterapkan pada situasi yang relevan (Adiningtyas, 2012:25).

4. Karakteristik bawahan

   Menurut Dienesch dan Linden, 1986 (dalam Adiningtyas, 2012:25), bahwa bawahan yang berkompeten dalam melakukan tugas-tugasnya akan memiliki pengaruh terhadap tingginya kualitas *leader member exchange* dengan atasan. Selain kompetensi, aspek kepribadian juga termasuk dalam karakteristik bawahan.Bono dan Judge, 2001 (dalam Adiningtyas, 2012:26), mengetakan bahwa kepribadian bawahan dapat mempengaruhi interaksi antar antasan dan bawahan. Hasil dari penelitian tersebut didukung oleh Liden dkk., 1997 (dalam Adiningtyas, 2012:26), yang mengatakan bahwa kualitas

leader member exchange yang baik akan menunjukan tingkat inisiatif tinggi pada bawahan, dan bawahan yang lebih kompeten dan percaya diri serta memiliki motivasi tingkat tinggi akan berimplikasi pada performa kerja yang semakin baik.

5. Faktor situasional

   Beberapa aspek situasional seperti budaya organisasi, praktek sumser daya manusia dan tipe dari tim atau unit kerja juga dapat mempengaruhi kualitas *leader member exchange* (Henderson et al, 2009; dalam Adiningtyas, 2012:26).

6. Faktor konstektual

   Menurut pendapat Liden dkk, 1997 (dalam Adiningtyas, 2012:26), kualitas *leader member exchange* yang baik lebih sulit untuk diwujudkan ketika terdapat banyak anggota dalam satu tim kerja ketika anggota tim kerja hanya merupakan anggota yang ditugaskan untuk sementara waktu dalam tim tersebut, ketika atasan hanya memiliki sedikit wewenang ataupun kuasa untuk menyediakan reward atau benefit yang diinginkan oleh bawahan, ataupun ketika anggota tim tersebar luar di berbagai wilayah dan sangat jarang berinteraksi dengan atasan.

7. Seperti demografi dan similaritas juga merupakan predictor dari *leader member exchange*. Kualitas *leader member exchange*akan cenderung lebih tinggi karena ketika pimpinan dan bawahan memiliki banyak samaan, seperti kesamaan tempat asal (Cortez, 2000; dalam Adiningtyas, 2012:26).

2.2.3 Dampak *leader member exchange*

Awal mula penelitian *leader member exchange* dilakukan adalah untuk mengetahui sifat yang membedakan antara in-group dan out-group terhadap kualitas pertukaran atasan dan bawahan (Graen & Uhl-Bien, 1995).Namun seiring dengan berkembangnya waktu penelitian ini dilakukan, banyak ditemukan dampak positif dari tingginya kualitas *leader-member exchange* terhadap organisasi.Dampak tersebut adalah membuat *turnover* pada perusahaan rendah, komitmen organisasi menjadi tinggi, kepuasan kerja meningkat dan OCB (Walumba, Cronpanza & Goldam, 2011; Volmer, Spurk & Niessen, 2011). Kemudian juga berfungsi memberikan perasaan yang positif terhadap karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kreativitas karyawan (Northouse, 2013).

Bukan hanya dampak positif, *leader member exchange* juga memiliki dampak negatif. Ketika bawahan memiliki kedekatan terkait interpersonal yang berlebihan dengan atasan maka akan muncul persepsi bahwa dirinya memiliki posisi yang aman dalam perusahaan. Dengan demikian maka karyawan akan menjadi lebih menyepelekan pekerjaan serta tidak menunjukan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya (Rofcanin & Mehtap, 2010).

2.2.4 Indikator *leader member exchange*

Dalam penelitian ini *leader member exchange* memilki 4 indikator (Liden & Maslyn, 1998), meliputi:

1. Affect

   Indikator ini membahas ketertarikan yang dimiliki antar individu berdasarkan daya tarik interpersonal satu sama lain (Liden & Maslyn, 1998). Hubungan yang dimaksud

adalah keakraban secara secara interpersonal dan emosiaonal tidak hanya sekedar nilai kerja atau professional.

2. Loyalitas

   Loyalitas menunjukan sejauh mana kesetiaan antara atasan dengan bawahan atau dengan kata lain sejauh mana atasan dengan bawahan saling mendukung secara konsisten dari suatu situasi ke situasi lainnya.

3. Contribution

   Dimensi kontribusi mengacu pada kontribusi yang dilakukan oleh karyawan sebagai bawahan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan (Sin, Nahrgang & Morgeson, 2009). Karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi pekerjaannya akan membuat pimpinan terkesan dan akan menimbulkan kualitas pertukaran yang melebihi tinggi daripada karyawan yang hanya bekerja sesuai dengan tugasnya (Liden & Maslyn, 1998).

4. Proffesional Respect

   Dimensi ini menjelaskan tentang persepsi bawahan atas reputasi yang atasan di dalam dan diluar organisasi dan sejauh mana pengetahuan bawahan atas prestasi atasan pana lini pekerjaannya Liden & Maslyn, (1998).

Berdasarkan uraian mengenai karakteristik leader member exchange dapat ditarik kesimpulan bahwa menjadi indikator variabel leader member exchange peneliti

mengambil dari pendapat (Liden & Maslyn, 1998), meliputi: (1) affect, (2) loyalitas, (3) contribution, (4) professional respect

2.3 Role Stress

2.3.1 Pengertian *role stress*

Role stress adalah situasi dimana bersifat formal yang disebebkan oleh tuntutan fisik ataupun lingkungan, dan situasi yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut mangkunegara (2000) bahwa stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaannya.Stres kerja dapat mengakibatkan emosi menjadi tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merasa cemas, tegang, gugup, tekadan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Ada kalanya stress yang dialami seseorang itu adalah kecil dan hamper tidak berarti, tetapi bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang cukup lama (Efendi, 2001).

Robbins (2006), mendefinisikan stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan. Menurut Handoko (2001) stress sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang.

Stres sering dikatakan membawa konteks negatif, namun juga memiliki nilai positif jika masih dalam keadaan yang wajar, karena akan menabah semangat dalam bekerja, motivasi dan kinerja. Beberapa karyawan menganggap tekanan dari beban kerja yang tinggi merupakan tantangan positif yang mampu memperkaya kualitas dan kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2009).

Dari definisi yang telah dipaparkan di atas, role stress merupakan kondisi di mana seseorang mengalami tekanan saat menjalankan pekerjaannya. Hal ini akan membuat seseorang mengalami suatu ketegan dan penurunan kepuasan kerja yang mempengaruhi proses berpikir, sehingga tugas yang dijalankan terasa terlalu berat.

2.3.2 Faktor penyebab *role stress*

Menurut Anatan dan Ellitan (2007) faktor penyebab stress meliputi:

1. *Extra organizational stresor*

   Merupakan yaitu penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan social dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.

2. *Organizational stresor*

   Penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi adsminitrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi serta kondisi lingkungan kerja.

3. *Group stresor*

   Merupakan penyebab stres yang berasal dari dalam kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas, kurangnya dukungan dari atasan serta munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.

4. *Individual stresor*

Merupakan penyebab stress dari dalam individu itu sendiri yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, serta kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

2.3.3 Cara mengelola stress

Role stress pada tingkat tertentu diperlukan karyawan untuk pengembangan motivasi, perubahan, dan pertumbuhan (Selye, 1975). Sehinga pada tingkat *role stress* tertentu dapat menunjukan bahwa karyawan tersebut mampu mengatasi serta beradaptasi dengan baik terhadap *role stress*. Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor dalam mengelola *role stress* yaitu:

1. Pendekatan individu

   Strategi yang dapat digunakan oleh karyawan dalam mengatasi stress adalah melalui pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dengan dukungan sosial.

2. Strategi yang dapat digunakan oleh manajemen suatu organisasi dalam mengatasi stress pada karyawan adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan.

2.3.4 Indikator *Role Stress*

Dalam penelitian ini leader member exchange memilki 4 indikator (Liden & Maslyn, 1998), meliputi:

A. Konflik peran

Konflik peran terjadi ketika pesan dan petunjuk mengenai suatu peran adalah jelas, tetapi berkontradiksi atau saling eksklusif (Griffin, 2013). Apabila seseorang memiliki peran persepsi atau harapan yang berbeda tentang peran seorang, maka orang itu akan cenderung mengalami konflik peran (*role conflict*), karena sukar memenuhi suatu harapan tanpa menolak harapan lain.

B. Ketidakjelasan peran

Griffin (2013) mengemukakan ketidakjelasan peran terjadi ketika suatu peran tidak jelas.Ketidakjelasan peran adalah kurangnya pemahaman hak-hak dan kewajiban seseorang untuk melakukan pekerjaannya sehingga menjadi bingung dan tidak yakin.

C. Kelebihan peran

Kelebihan peran yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.Beban kerja merupakan stressor hubungan peran atau tugas yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya tinggi.Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturiasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak beban kerja dan sedikit waktu dan sedikit sumber daya untuk menyelesaikannya.

2.4 Perceived Organizational Support

2.4.1 Pengertian *Perceived organizational support*

Perceived organizational support merupakan persepsi sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger dkk, 1986). Menurut Rhoades, dkk (2002) dengan memperhatikan hubungan timbal balik serta kesejahteraan karyawan maka dapat menciptakan perasaan wajib bagi karyawan untuk peduli terhadap organisasi. Melalui

perasaan karyawan itu sendiri maka secara emosional dapat terbentuk komitmen afektif dan keterikatan dengan organisasi (Rhoades dkk, 2001). Arshadi (2013) berpendapat *perceived organizational support* merupakan bagaimana organisasi menilai kontribusi dari karyawan terhadap mereka. *Perceived organizational support* juga merupakan kepercayaan karyawan terkait tingkat komitmen organisasi terhadap karyawan.

Karyawan dengan tingkat kepercayaan *perceived organizational support* yang tinggi menunjukan bahwa organisasi mempertimbangkan kehidupan mereka, mengapresiasi kontribusi dan akan membantu mereka apapun masalah yang mereka hadapi. Disisi lain, karyawan dengan *perceived organizational support* yang rendah menunjukan bahwa organisasi tersebut tidak memperhatikan kepentingan karyawan dan akan mengambil keuntungan dari mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa *perceived organizational support* merupakan suatu satu keyakinan karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja yang selanjutnya akan mendukung persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

2.4.2 Aspek Perceived Organizational Support (POS)

Pengalaman yang dimiliki seorang individu juga tentang keseharian suatu organisasi memperlakukan seseorang adapat mempengaruhi perceived organization support. sikap organisasi terhadap partisispasi dan ide yang diberikan karyawan, serta respon organisasi ketika karyawan mengalami masalah berpusat pada perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dan kesehatan karyawan merupakan aspek penting yang menjadi perhatian utama dari

karyawan itu sendiri (Aisyah, 2014). Tiga aspek yang merupakan perhatian utama dari karyawan yaitu (Allen & Brady, 1997):

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan

Perceived organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh karyawan.Bila organisasi menganggap positif dari setiap ide yang dilontarkan dan mungkin saja ide tersebut juga dapat di wujudkan oleh perusahaan. Maka individu yang bekerja dalam perusahaan memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap dirinya. Sebaliknya jika perceived organizational support akan menjadi negative jika perusahaan selalu menolak ide dari perusahaan.

2. Respon terhadap pegawai yang mengalami masalah

Perceived organizational support juga dapat dipengaruhi oleh respon organisasi terhadap pegawai yang mengalami masalah. Apabila organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak diperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terjadi masalah maka pegawai akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai tersebut.

3. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai

Perhatian organisasi kepada kesejahteraan karyawan juga mempengaruhi tingkat perceived organizational support karyawan. Karyawan yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya akan melihat upaya ini sebagai suatu hal yang positif. Karyawan yang melihat bahwa organisasi memberikan dukungan kepada karyawan agar setiap orang dapat bekerja secara optimal demi tercapai tujuan bersama.

2.4.3 Faktor penentu *perceived organizational support*

Sigit menjelaskan faktor kompleks yang masuk dalam persepsi diantaranya (Sigit, 2003: 19-21).

1) Hallo Effect

Memberikan tambahan penilaian pada seseorang atau sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang sudah dibuat. Hallo effect juga dapat diartikan sebagai adanya atau hadirnya sesuatu, sehingga kesimpulan yang dibuat kami tidak murni.

2) Attribution

Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain dan dirinya sendiri. Atribusi yaitu proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor apa yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Ada dua jenis atribusi yaitu atribusi disposisional dan atribusi situasional.Atribusi disposisional yaitu menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti kepribadian, motivasi, atau kemampuan. Sedangkan atribusi situasional yaitu yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.

3) Stereotyping

Memberi sifat kepada individu semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok, rasa tahu secara umum sebagaimana pernah di dengar atau diketahui dari sumber lain. Stereotip menghubungkan ciri baik atau tidak baik pada orang yang sedang dinilai.

4) Projection

Suatu mekanisme yang dilakukan oleh orang yang dipersepsi dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan dan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan dilakukan orang yang dipersepsi.

2.4.4 Indikator *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat persepsi dukungan organisasi, yaitu:

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan. Memperlakukan karyawan dengan martabat dan hormat dan juga menyediakan informasi kepada karyawan mengenai output.

2. Dukungan atasan

Karyawan membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian mereka kepada organisasi.Karyawan mengembangkan pandangan umun tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.Atasan bertindak sebagai agen orgnaisasi, yang mempunyai tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

3. Imbalan organisasi

Berdasarkan teori dukungan organisasi yang dirasakan bahwa karyawan mengembangkan kepercayaan umum mereka sejauh mana mereka merasakan bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha mereka, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka, merawat mereka, memberikan partisipasi dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi indikator variabel perceived organization support yaitu: (1) keadilan diantaranya:memperlakukan karyawan dengan martabat dan hormat dan juga menyediakan informasi kepada karyawan mengenai output , (2) dukungan atasan diantaranya adanya tindakan dari organisasi yang mempunyai tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi, (3) imbalan organisasi diantaranyaorganisasi siap untuk menghargai usaha mereka, merawat mereka,memberikan partisipasi dan kesejahteraan karyawan.

2.5 Penelitian terdahulu

Adapun dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *leader member exchange, role stress, dan perceived organizational* support terhadap *turnover intention* ditunjukan pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Peneliti dan tahun	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Pengaruh *leader member exchange*, dan kelelahan emosional	Agung Wachid Kurniawan & Made Surya Putra (2019)	Menggunakan metode kuantitatif asosiatif	Hasil dari penelitian ini menunjukan variable *leader member*

	terhadap *turnover intention* pada karyawan pertokoan dalung permai			*exchange* berpengaruh negatif
2.	Pengaruh *leader member exchange, empowerment, talentmanagement* terhadap *turnover intention*	I Komang Gede & Milia Permata Sunny (2019)	Menggubakan metode asosiatif	Penelitian ini menunjukan variabel *leader member exchange* memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention*
3.	Pengaruh *role stress* pada *turnover intention* auditor dengan komitmen afektif sebagai variabel pemoderasi	Putu Shaini Kusuma S dan I Nyoman Wijaya Asrama Putra (2017)	Menggunakan metode kuantitatif	Hasil menunjukan variabel *role stress* berpengaruh positif pada *turnover intention*
4.	Pengaruh *role stress* terhadap *turnover intention* dengan *job statisfaction* sebagai variabel intervening	Avedo Satya Mandiri (2020)	Menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah variabel *role stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
5.	Pengaruh *perceived organizational*	Idarto & Djoko Santoso (2017)	Menggunakan metode	Dari hasil penelitian variabel *leader*

	support, leader member exchange dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening		kuantitatif	*member exchange* berpengaruh negative terhadap *turnover intention,* variabel *role stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention,* variabel *perceived organizational support* berpengaruh negative terhadap *turnover intention*
6.	Analisis pengaruh *leader member exchange* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator di restoran "X" Surabaya	Valensia dkk, (2014)	Menggunakan metode kuantitatif	*Leader member exchange* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*
7.	Pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap	Hilin Oktavia (2018)	Menggunakan metode kuantitatif	*Perceived organizational support* berpengaruh signifikan

	turnover intention melalui *organizational commitment* sebagai variabel intervening pada PT Berlian Jasa terminal Indonesia			negatif terhadap *turnover intention*

2.6 Hubungan Antar Variabel dan Pengambilan Hipotesis

Kerangka berfikir merupakan penjelasan dari variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan teori yang ada, sehingga akan memberi gambaran utuh antar variabel tersebut:

1. **Pengaruh *leader member exchange* terhadap *turnover intention***

   Leader member exchange merupakan kualitas hubungan antara atasan dengan bawahan, tetapi pada kenyataannya hubungan antara karyawan dan atasan tidak selalu baik sehingga dapat mengakibatkan karyawan dalam organisasi tidak mampu bertahan lama untuk bekerja diorganisasi tersebut.Gerster dan Day (1997) menyatakan bahwa kualitas tinggi dari *leader member exchange* membuat pencapaian hasil yang diinginkan pekerjaan menjadi mudah, meningkatkan kinerja, dan menurunkan tingkat niat karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan organisasi. Dapat diketahui bahwa ketika seseorang melakukan kebaikan untuk orang lain, orang yang memberi kebaikan tersebut juga mengharapkan perilaku yang sama di masa depan dari orang yang menerima bantuan. Hubungan yang baik antara antasan dengan bawahan akan menciptakan kepercayaan karyawan, sikap positif, dan loyalitas tetapi hubungan yang buruk akan berpengaruh sebaliknya. Ketika seseorang karyawan merasakan hubungan yang

seimbang antara mereka dengan pemimpin atau atasan maka karyawan akan lebih menikmati pekerjaan mereka dan akan mengurangi *turnover intention*. Berdasarkan pemahaman tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

H1 *: leader member exchange* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

2. Pengaruh *role stress* berpengaruh positif signifikan *terhadap turnover intention*

Role stress adalah konflik peran yang dapat mengakibatkan stress, dan pada akhirnya akan mengakibatkan karyawan tersebut merasa terlepas dari pekerjaan dan tanggung jawab tugas mereka sebagai karyawan pada suatu perusahaan. Ketika seseorang karyawan mengalami stress ditempat kerja maka mereka akan berusahan mengatasi stress tersebut dengan melakukan *turnover intention*. Stress kerja yang parah dapat menyebabkan karyawan menderita kelelahan kerja dan pada akhirnya akan menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah. Hokpins *et al.* (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor utama yang secara signifikan mempengaruhi stress antar pekerja. Dengan kata lain tingkat stres yang tinggi akan mengakibatkan *turnover* yang juga tinggi. Namun penelitian Pengaruh *role stress* dan *turnover* masih belum sepenuhnya dieksplorasi, maka dengan demikian dapat ditemukan hipotesis sebagai berikut.

H2 :*role stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

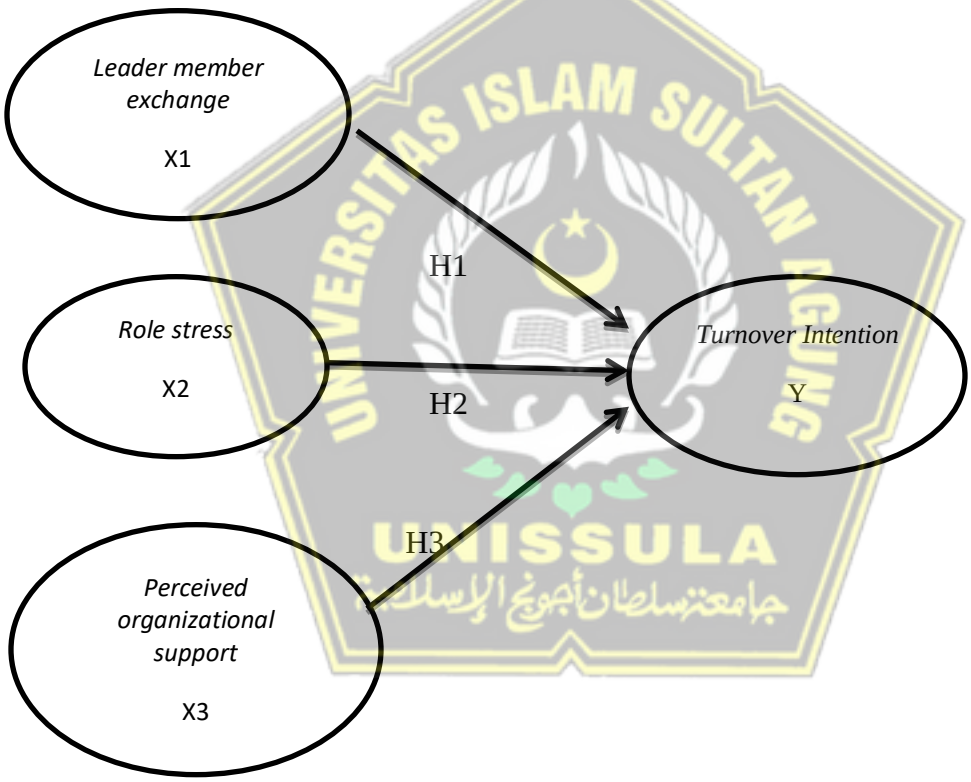
3. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*

Perceived organizational support adalah sesuatu yang dinilai oleh karyawan sebagai pertemuan dari kebutuhan emosi sosial, menyediakan indikasi dari persiapan organisasi untuk menghargai peningkatan kerja karyawan dan mengindikasi kecenderungan organisasi untuk melakukan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang efektif.*Perceived Organisasi Support* mengacu pada pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan kontribusi, memberikan dukungan, dan memberikan peduli pada kesejahteraan karyawannya.Sebagai asset yang penting dalam perusahaan, karyawan harus diperhatikan secara penuh oleh perusahaan. Pada dasarnya *perceived organizational support* yang tinggi cenderung menurunkan niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Perceived organizational support* didasarkan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi, ketika karyawan merasakan timbal balik yang baik dari organisasi maka mereka akan cenderung untuk membalas kebaikan tersebut kepada organisasi dan upaya dalam mengurangi tingkat *turnover intention*. Perceived organizational support berpengaruh terhadap turnover intention Namun penelitian Imran, et al. (2014) mengemukakan bahwa perceived organizational support tidak signifikan mempengaruhi turnover intention karyawan secara langsung. Lebih spesisifik untuk pekerja pengetahuan, pengukuran studi saat ini sejauh mana budaya organisasi mendukung budaya kretivitas dan inovasi.Dengan demikian penting bagi organisasi untuk merancang strategi untuk meningkatkan dukungan mereka untuk mengurangi keinginan berpindah yang dapat mengarah kepada efektivitas organisasi.Berdasarkan pemahaman tersebut dapat ditemukan hipotesis sebagai berikut.

H3: *perceived organizational support* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis sebagaimana dijelaskan tersebut diatas dan untuk memperjelas pengaruh antar variabel *leader member exchange, role stress, perceived organizational support* dan *turnover intention*, dibuatkanlah kerangka penelitian sebagai berikut.



Gambar 1.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2005:5) menyatakan bahwa tujuan penelitian yaitu diarahkan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah.Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori. Jenis penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan apa yang akan terjadi jika variable-variabel tertentu dikontrol atau dimanipulasi secara tertentu (Mardalis, 2007:26). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori karena akan menjelaskan hubungan sebab-akibat yang terjadi antara variable-variabel yang ada dengan melakukan pengajuan hipotesis.

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif.Prosesnya berawal dari teori-teori kemudian diturunkan menjadi hipotesis penelitian yang disertai pengukuran dan operasional konsep, kemudian generalisasi empiris yang bersandar pada statistik sehingga dapat disimpulkan sebagai temuan penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso Kalisari, Karangmangu, Kec. Kroya Cilacap. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 198 orang dengan rincian tenaga medis sebanyak 116 orang dan 82 tenaga non medis.Tenaga medis terdiri dari dokter 31 orang, perawat 45 orang, bidan 15 orang, apoteker 10 orang, psikolog terdiri dari 4 orang, rekam

medis 6 orang, analisis kesehatan 5 orang. Sedangkan tenaga non medis terdiri dari struktural 31 orang, dan administrasi 51 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian.Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.Teknik sampling pada penelitian ini, peneliti menggunakan random sampling.Meurut Sugiyono (2017:82) random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan sovlin dalam Mustafa (2010:90) dengan tingkat keprcayaan 90% dengan nilai e=10% adalah sebagai berikut:

Rumus : $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir sebesar 10%

Jadi : $n = \frac{198}{1+198(0,1)^2}$

$= \frac{198}{1+1,98}$

$= \frac{198}{2,98} = 66$ Disesuaikan peneliti menjadi 100

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 100 orang dari seluruh total tenaga medis dan non medis, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang baik

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan medis dan non medis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 tenaga medis dan 41 tenaga non medis ini dengan cara

Tenaga medis $\frac{100}{198} \times 116 = 59$

Tenaga non medis $\frac{100}{198} \times 82 = 41$

3.3 Sumber Data

- Data Primer

Merupakan sumber data yang diperoleh langsung oleh responden.Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai. Cara ini digunakan agar mendapatkan data tentang identitas dan tanggapan responden mengenai leader member exchange, role stress, dan perceived organization support terhadap turnover intention.

- Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara.Data sekunder umumnya berupa buku, jurnal, artikel dan situs di internet yang relevan dengan topik yang diteliti.Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari internal dan juga

eksternal perusahaan.Data sekunder yang bersumber dari internal yang digunakan pada penelitian ini merupakan data mengenai profil perusahaan, jumlahpegawai, dan data turnover karyawan yang diperoleh dari departemen human resource RS Aghisna Medika Kroya.Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari eksternal adalah melalui buku, jurnal dan media cetak maupun online yang terkait dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan survei kuesioner. Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden (Jogiyanto,2011). Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan di jawab oleh responden, biasanya didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006) skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert menurut Jogiyanto (2011) adalah skala yang digunakan untuk mengukur respon subjek kedalam 5 poin skala dengan interval yang sama. Dalam penelitian ini skala yang digunakan yaitu dengan rentang poin 1-5, dengan skala sebagai berikut;

Tabel 3.1 Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.5 Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran

1. Variabel Independen (X)

   Variabel Independen/bebas adalah variabel yang akan mempengaruhi atau yang menjadi berubahnya suatu variabel terikat/dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah *leader member exchange, role stress,* dan *perceived organizational support.*

   - *Leader member exchange*

     Leader member exchange didefinisikan operasionalisasi dari pendekatan yang berdasar pada hubungan dimana pendekatan tersebut berfokus pada hubungan timbal balik (dyadic) antara pimpinan dengan bawahan.Sebagaimana yang dikatakan oleh para peneliti bahwa leader member exchange sebagai kualitas hubungan antara atasan dan bawahan yang berimplikasi pada efektifitas dan kemajuan organisasi.

   - *Role stress*

     Role stress merupakan situasi dimana bersifat formal yang disebebkan oleh tuntutan fisik ataupun lingkungan, dan situasi yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Robbins (2006), mendefinisikan stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan. Menurut Handoko (2001) stress sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang.

   - *Perceived organizational support*

     Perceived organizational support merupakan persepsi sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenerger dkk, 1986).*Perceived organizational support* merupakan suatu satu keyakinan karyawan pada organisasi tempat mereka

selanjutnya akan mendukung persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel independen/bebas.Besarnya perubahan pada variabel dependen tergantung pada besarnya variabel independen.Variabel dependen pada penelitian ini adalah *turnover intention*.

- *Turnover intention*

  Turnover intention adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka.*Turnover intention* merupakan evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.*Turnover intention* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Tabel 3.2 Tabel DOV dan Indikator Penelitian

Variabel	Defnisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Leader Member Exchange	Pendekatan yang berdasar pada hubungan baik antara atasan dan bawahan, dimana hubungan tersebut berimpilkasi pada efektifitas dan kemajuan organisasi	1. Affect 2. Loyalitas 3. Contribution 4. Proffesional Respect	Likert
Role Stress	Role stress merupakan kondisi dimana seseorang mengalami suatu ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir sehingga tugas yang dilakukan terasa terlalu benar.	1. Konflik peran 2. Ketidakjelasan peran 3. Kelebihan peran	Likert
Perceived Organization support	Perceived organization support adalah persepsi karyawan bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi tempat bekerja.	1. Keadilan 2. Dukungan atasan 3. Imbalan organisasi	Likert
Turnover Intention	Turnover Intention adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka.	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa	Likert

		mendatang.	

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu;

3.6.1 Analaisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2108:238). Dalam statistik deskriptif penyajian data dapat berupa tabel, grafik, diagram lingkaran. Sedangkan tujuan analisis deskriptif adalah untuk membuat gambaran secara sistematis data yang factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki atau diteliti (Riduwan dan Sunarto, 2013). Adapun variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu: Leader Member Exchange (X1), Role Stress (X2), Perceived Organization Support (X3), dan Turnover Intention (Y)

3.6.2 Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau keselisihan suatu instrument (Arikunto, 2013:2011). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kebenaran data informasi dalam kuesioner yang akan diukur dengan membandingkan nilai r table dan r hitung untuk menghasilkan data yang valid. Jika suatu tes menjalankan fungsi ukurnya dan menghasilkan hasil ukur yang benar maka dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi.Namun jika suatu tes tidak menjalankan fungsi ukurnya dengan benar dan menghasilkan data yang tidak

tepat maka memiliki validitas yang rendah. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus koofisien korelasi *Product moment* dengan rumus:

$$Rxy = \frac{n\sum xy - \left(\sum x\right)\left(\sum y\right)}{\sqrt{\left\{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2\right\}\left\{n\sum y^2 - \left(\sum y\right)^2\right\}}} \text{ (Arikunto, 2013: 318)}$$

Dimana:

Rxy : validitas instrumen

n : Jumlah responden

∑x : Jumlah skor butir x

∑y : Jumlah skor butir y

$\sum x^2$: Jumlah skor butir kuadrat x

$\sum y^2$: Jumlah skor butir kuadrat y

∑xy : Jumlah perkalian x dan skor variable y

Jika nilai r hitung lebih besar dari rtabel maka item soal tersebut dikatakan valid. Jika r hitung lebih kecil dari rtabel maka item soal tersebut dikatakan tidak valid dalam tingkat signifikan 5%. Ketika item soal menunjukan hasil yang valid maka tes layak digunakan, sedangkan item soal yang tidak valid tidak peru digunakan atau bisa diolah kembali dan sehingga item dapat digunakan.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk memastikan keandalan atau realiable pada penggunaan data variable kuesioner penelitian. Kuesioner dapat dikatakan reliable apabila kuesioner memiliki jawaban yang konsisten pada saat dilakukan pengukuran ulang dan akan mendapatkan hasil yang sama. Suatu test realibilitas merujuk pada derajat stabilitas, konsisten, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan suatu data yang reliable atau handal.Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan koefisien *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)}\right)\left(1-\frac{\Sigma\,\sigma b^2}{\sigma^2{}_t}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

$\Sigma\,\sigma b2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians total

k = Banyak butir pertanyaan atau banyak soal

Dalam pegujian dengan menggunkan *Alpha Cronbach*, variabel dapat dikatakan reliabel apabila *Alpha Cronbach*> 0,60. Uji reliabilitas dalam penenlitian ini di lakukan dengan menggunkan *Alpha Cronbach*dengan derajat keyakinan 5% menggunakan SPSS versi 25.0.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi atau nilai residu terdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat menggunakan metode uji kolmogorov smirnov dengan hipotesis:

H0 : Data residual berdistribusi normal

HA : Data residual tidak berdistribusi normal

Dengan demikian, jika uji kolmogorov smirnov >0,05 dapat dikatakan berdistribusi normal. Namun jika kolmogorov smirnov <0,05 maka dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah satu atau lebih variabel bebas terdapat korelasi dengan variabel bebas lainnya atau antar variabel bebas. Tujuan dari uji multi kolineritas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemuakan adanya sebuah korelasi antar variabel bebas (independen). Tolerance dan variance inflation factor (VIF) merupakan metode untuk mendeteksi ada atau tidaknya multi kolineritas. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai tolerance kurang dari 10 atau nilai VIF yang tinggi. Nilai tolerance kurang dari 10 atau VIF lebih dari 10 menunjukan adanya multikolineritas (Ghozali, 2013).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali,

2005: 105). Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melalui grafik scatter plot. Jika suatu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan masih sama maka disebut homoskedastisitas, begitupun sebaliknya jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Kriteria pengujian ini jika nilai signifikan dari variable independen lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, dan jika nilai signifikan dari variable krang dari 0,05 maka terjadi heterokedastisitas. (Ghozali, 2016).

3.6.4 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan variabel bebas, terdiri variabel leader member exchange, role stress, dan perceived organizational support. Maka menggunakan resgresi linier berganda, yaitu untuk analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antar dua variabel atau lebih (Riduwan dan Sunarto, 2014). Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak (Sugiyono, 2012). Secara konsepsional analisis regresi linear berganda mempunyai hubungan kausal dengan rumus sebagi berikut:

$$Y' = b1X1 + b2\ X2 + b3\ X3$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (turnover intention)

a = harga konstan (harga Y ketika harga X=0)

b = nilai-nilai variabel independen

X1 = variabel independen (leader member exchange)

X2 = variabel independen (role stress)

X3 = variabel independen (perceived organizational support)

3.6.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variasi variabel bebas terhadap variabel terikat pada model dapat diterangkan (Ghozali, 2013).Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara nol atau satu.Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas.Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen.Koefisien determinasi belum menjelaskan ada pengaruh atau tidaknya variabel independen dan variabel dependen, hanya sebatas mengukur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.6.6 Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi atau nilai residu terdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat menggunakan metode uji kolmogorov smirnov dengan hipotesis:

   H0 : Data residual berdistribusi normal

   HA : Data residual tidak berdistribusi normal

   Dengan demikian, jika uji kolmogorov smirnov >0,05 dapat dikatakan berdistribusi normal. Namun jika kolmogorov smirnov <0,05 maka dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah satu atau lebih variabel bebas terdapat korelasi dengan variabel bebas lainnya atau antar variabel bebas. Tujuan dari uji multi kolineritas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemuakan adanya sebuah korelasi antar variabel bebas (independen). Tolerance dan variance inflation factor (VIF) merupakan metode untuk mendeteksi ada atau tidaknya multi kolineritas. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai tolerance kurang dari 10 atau nilai VIF yang tinggi. Nilai tolerance kurang dari 10 atau VIF lebih dari 10 menunjukan adanya multikolineritas (Ghozali, 2013).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2005: 105). Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melalui grafik scatter plot. Jika suatu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan masih sama maka disebut homoskedastisitas, begitupun sebaliknya jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Kriteria pengujian ini jika nilai signifikan dari variable independen lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, dan jika nilai signifikan dari variable krang dari 0,05 maka terjadi heterokedastisitas. (Ghozali, 2016).

3.6.7 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik dilakukan untuk mengetahui dan melihat apakah semua variabel bebas (independen) dalam suatu model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (dependen). Dalam pengujian ini dilakukan dengan membandingkan niali F hitung dengan Tabel F. Jika F hitung > dari F tabel maka model signifikan, namun jika F hitung < F tabel maka model tidak signifikan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa besarpengaruh variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji t dilakukan untuk menguji signifikan konstanta dan variabel bebas dengan satu variabel terikat yaitu dengan rumus:

$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$ (Sugiyono, 2017:230)

Keterangan:

t = Nilai hitung

r = Koefisien korelasi hasil rxy

n =Jumlah responden

Kriteria untuk mendeteksi adanya pengaruh secara parsial dalam pengujian menurut Ghozali (2006) yaitu:

a. Apabila nilai signifikan t > 0,05, berarti terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

b. Apabila nilai signifikan t < 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap.Penyebaran kuesioner dilaksanakan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan RS Aghisna Medika Kroya Cilacap.

Karakteristik responden didapatkan berdasarkan jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada responden yang menjadi objek penelitian ini dan juga membahas mengenai uraian deskripsi identitas responden. Dalam penelitian ini, identitas responden dapat diketahui dalam aspek yaitu: jenis kelamin, usia, lama jabatan, dan jabatan.

4.1.1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil jawaban dari 100 orang responden dalam penelitian ini, maka dilakukan pembedaan terhadap jenis kelamin yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	28	28%
2	Perempuan	72	72%
	Total	100	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 72% dan responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 28%.Hal ini menunjukkan jika karyawan RS Aghisna Medika Kroya Cilacap yang dijadikan responden dalam

penelitian ini didominasi oleh perempuan.Artinya, hal ini perempuan lebih telaten dan teliti terhadap pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki.

4.1.2. Usia Responden

Usia seseorang pada umumnya dapat berkaitan dengan perilaku tiap individu dalam lokasi kerja. Dari data yang telah dikumpulkan, maka karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 5 kategori :

Tabel 4.2Usia Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	17-25 Tahun	20	20%
2	26-34Tahun	48	48%
3	35-43 Tahun	22	22%
4	44-52 Tahun	9	9%
5	>52 Tahun	1	1%
	Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pengelompokan usia responden seperti yang dapat diihat pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 26-34 tahun, yaitu sebesar 48%. Kemudian usia 35-43 tahun sebesar 22% , usia 17-25 tahun sebesar 20%, dan usia 44-52 tahun sebesar 9% dan usia >52 tahun sebesar 1%. Hal ini menunjukkan jika karyawan RS Aghisna Medika Kroya Cilacapdengan usia 26-34 tahun mendominasi responden penelitian ini. Artinya, dengan rentan usia 26-34 tahun adalah usia dimana sesorang sedang dalam fase produktif dalam bekerja.

4.1.3. Lama Bekerja

Berikut data yang telah didapatkan mengenai lama jabatan responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.3 Lama Bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1-3 Tahun	41	41%
2	4-6 Tahun	24	24%
3	7-9 Tahun	25	25%
4	>9 Tahun	10	10%
	Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden karyawanRS Aghisna Medika Kroya Cilacapmemiliki lama jabatan 1-3 tahun 41%, 4-6 tahun 24%, 7-9 tahun 25% dan lebih dari 9 tahun 10%.Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan lama jabatan 1-3 tahun mendominasi dalam penelitian ini.Artinya, dengan lama jabatan 1-3 tahun seorang karyawan sedang dalam fase semengat bekerja di dalam organisasi tersebut.

4.1.4. Jabatan

Berikut data yang telah didapatkan mengenai jenis jabatan responden dalam penelitian ini

Tabel 4.4 Jabatan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Dokter	16	16%
2	Perawat	24	24%
3	Bidan	7	7%
4	Apoteker	5	5%
5	Psikolog	2	2%
6	Rekam medis	2	2%
7	Analisiskesehatan	3	3%

8	Struktural	18	18%
9	Administrasi	23	23%
		100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu karyawanRS Aghisna Medika Kroya Cilacapyang memiliki jabatan medis sejumlah59% dan memiliki jabatan non medis41%.Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RS Aghisna Medika Kroya Cilacap yang memiliki jabatan bidang medis mendominasi dalam penelitian ini.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjabarkan persepsi responden mengenai masing-masing variabel penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel berupa: *Leader Member Exchange*, *Role Stress*, *Percieved Organizational Support*, dan *Turnover Intention*. Untuk mengetahui bobot jawaban dari responden, maka masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skala Likert.Dimulai dari kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{skala\ tertinggi}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh jarak antar kategori sebesar 0,8 sehingga jenjang interval yang diperoleh hasil sebagai berikut :

Nilai Skor dan Kategori

Nilai Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui tanggapan dari masing-masing indikator dari setiap variabel sebagai berikut :

4.2.1. Tanggapan variabel *Leader Member Exchange* (X1)

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *Leader Member Exchange* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Leader Member Exchange

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Affect	0	0	0	0	3	9	46	184	41	205	4,28	Sangat tinggi
Loyalitas	0	0	0	0	10	30	53	212	37	185	4,27	Sangat tinggi
Contribution	1	1	2	4	16	48	43	172	38	190	4,15	Tinggi
Proffesional Respect	0	0	0	0	4	12	25	100	71	355	4,67	Sangat tinggi
Nilai Rata-rata											4,34	Sangat tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *Leader Member Exchange* menunjukkan nilai sebesar 4,34atau dalam kategori sangattinggi(4,21 – 5,00).Hal tersebut menunjukkan bahwaresponden telah memiliki pemahaman yang sangat baik terhadap kualitas hubungan antara atasan dan bawahan yang berimplikasi pada efektifitas dan kemajuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,67 yaitu dengan indikator *"Profesional Respect"* dengan pernyataan "Atasan dan bawahan berdiskusi untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan". Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap mengutamakan berdiskusi dalam setiap kegiatan guna mencapai tujuan bersama.

Namun demikian, nilai rata-rata terendah dari skor jawaban responden yaitu dengan indikator *"Contribution"* dalam pernyataan "hubungan yang terjadi menciptakan sikap simpati antar satu sama lain" dengan nilai rata-rata 4,15 namun masih masuk ke kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan jika responden masih dapat mengoptimalkan hubungan antar individu dalam setiap menjalankan tugas untuk mencapai tujuan bersama

4.2.2. Tanggapan variabel *Role Stress* (X2)

Tanggapan responden terhadap masing-masing peryataan dalam variabel *Role Stress* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Role Stress

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Konflik Peran	32	32	49	98	16	48	3	12	0	0	1,90	Rendah
Ketidakjelasan Peran	21	21	60	120	19	57	0	0	0	0	1,98	Rendah
Kelebihan Peran	35	35	36	72	27	81	2	8	0	0	1,96	Rendah
Nilai Rata-rata											1,94	Rendah

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *Role Stress* menunjukkan nilai sebesar 1,94atau masuk ke dalam kategori rendah (1,81- 2,60). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang merupakan karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap masih adanya responden yang merasakan stress kerja namun,*Role Stress* yang dirasa terhitung rendah dalam menjalankan pekerjaannya yang berarti, responden mampu mengelola *stress* sehingga tekanan terhadap pekerjaan menjadi berkurang.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 1,98 yaitu indikator tentang "Ketidakjelasan peran" dengan pernyataan "Saya tidak dapat membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan dilapangan dengan menyelesaikan tugas permintaan atasan". Hal tersebut membuktikan bahwa responden masih belum dapat membagi perannya dalam menjalankan pekerjaannya dengan optimal, tetapi masih dapat mengendalikannya dengan baik.

Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 1,90 terdapat pada indikator "konflik peran" dengan pernyataan "saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup", hal ini menggambarkan bahwa karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya

Cilacapmasih dapat menjalankan perannya dalam melakukan pekerjaan meskipun kurangnya dukungan baik materil maupun moril.

4.2.3. Tanggapan variabel *Percieved Organizational Support* (X3)

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *Percieved Organizational Support* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Perceived Organization Support

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Keadilan	0	0	0	0	18	54	54	216	28	140	4,10	Tinggi
Dukunga atasan	0	0	1	2	16	48	55	220	28	140	4,10	Tinggi
Imbalan Organisasi	0	0	0	0	14	42	53	212	33	165	4,19	Tinggi
Nilai Rata-rata											4,13	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 20212

Rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *Percieved Organizational Support* menunjukkan nilai sebesar 4,13atau masuk ke dalam kategori tinggi (3,41-4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakankaryawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap memilikikeyakinan pada organisasi tempat mereka selanjutnya akan mendukung persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,19 yaitu pada indikator “imbalan organisasi” dengan pernyataan “organisasi sangat memperhatikan saya ketika saya berhasil dalam pekerjaan saya”. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap merasa telah mendapat dukungan atas setiap pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan bersama

Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 4,10 yang terdapat pada indikator “keadilan”dan “dukungan atasan”dengan pernyataan “organisasi menghargai kontribusi yang saya berikan” dan “organisasi bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan” namun masih masuk ke dalam kategori tinggi.Hal ini menggambarkan bahwa responden belum merasakan kepuasan maksimal ketika menjalankan tugasnya

4.2.4. Tanggapan variabel *Turnover Intention* (Y)

Tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *Turnover Intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Turnover Intention

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Pikiran untuk keluar	26	26	57	114	15	45	2	8	0	0	1,93	Rendah
Keinginan untuk mencari lowongan	23	23	56	112	21	63	0	0	0	0	1,98	Rendah
Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat	26	26	50	100	23	69	1	4	0	0	1,99	Rendah
Nilai Rata-rata											1,96	Rendah

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *Turnover Intention* menunjukkan nilai sebesar 1,96 atau masuk dalam kategori Rendah (1,81-2,60). Hal tersebut menunjukkan bahwa masih adanya sebgaian responden yang merupakan karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 1,99 dengan indikator “Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi” dengan pernyataan “saya sering berfikir untuk mencari organisasi yang lebih baik”. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap masih adanya rasa untuk mencari organisasi yang lebih baik.

Namun demikian, nilai rata-rata terendah dari skor jawaban responden yaitu dari indikator “pikiran untuk keluar” dengan pernyataan “saya sering memikirkan untuk keluar dari perusahaan” dengan nilai rata-rata 1,93, namun masih masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal

tersebut menggambarkan jika responden masih memiliki dedikasi untuk tetap menjalankan tujuan organisasi.

4.2.5. Analisis Pertanyaan Terbuka

a. Sifat ideal mana yang harus di miliki oleh seorang pimpinan/atasan.

Tabel 4.9Tanggapan Responden Terhadap Sifat Ideal Mana yang Harus Dimiliki Oleh Seorang Pemimpin/atasan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Empaty	47	47%
2	Simpati	15	15%
3	Respect	38	38%
Total		100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui jawaban responden atas pertanyaan mengenai sifat ideal mana yang harus dimiliki seorang pemimpim/atasan.Responden hanya diperkenankan memilih satu jawaban saja. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini menginginkan sifat empaty yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukan sebanyak 47 (47%) responden, respect sebanyak 38 (38%) responden dan sisanya memilih simpati sebanyak 15 (15%) responden. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan medis dan non medis mengharapkan seorang pemimpin atau atasan memiliki sifat empaty. Sifat empati diperlukan untuk dapat menempatkan diri pada posisi orang lain atau dengan kata lain usaha memahami perasaan orang lain.

b. Apakah dalam bekerja sering mengalami stress selama organisasi

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Seberapa Sering Mengalami Stress

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sering	83	89%%
2	Jarang	10	11%
3	Tidak pernah	0	0%
Total		93	100

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui jawaban responden atas pertanyaan apakah sering mengalami stress dalam bekerja di organisasi tersebut. Responden diperkenankan memilih jawaban satu saja.Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sering mengalami stress dalam bekerja yaitu sebanyak 83 (89%) responden dan sisanya jarang mengalami stress hanya sebanyak 10 (11%) responden.Hal tersebut membuktikan bahwa banyak karyawan yang mengalami stress.

c. Hal yang membuat karyawan tetap bertahan dengan organisasi

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Hal yang Membuat Karyawan Tetap Bertahan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Kepedulian organisasi	32	33%
2	Timbalbalik organisasi	43	45%
3	Lingkungan organisasi	21	22%
Total		96	100%

Sumber : Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui jawaban responden atas pertanyaan mengenai hal yang dapat membuat karyawan bertahan dengan organisasi.Responden hanya diperkenankan memilih satu jawaban saja.Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa sebagaian besar responden memilih timbal balik organisasi yaitu sebanyak 43 (45%) responden.Responden yang memilih kepedulian organisasi sebanyak 32 (33%) responden, dan sisanya memilih lingkungan organisasi sebanyak 21 (22%) responden.

d. Ketika masih bekerja di organisasi ini erapa kali anda mencoba untuk berpindah ke organisasi lain (mengikuti tes recruitment di organisasi lain).

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Berapa Kali Mencoba Berpindah ke Organisasi Lain Saat Masih di Organisasi

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Tidak pernah	8	8%
2	1-3 kali	54	56%
3	4-6 kali	26	27%
4	>6 kali	9	9%
Total		97	100%

Sumber :Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel4.12 dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan berapa kali mencoba untuk berpindah ke organisasi lain saat berada di organisasi saat ini. Responden diperkenankan memilih satu jawaban saja.Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memeilih jawaban 1-3 kali sebanyak 54 (56%) responden.Responden yang memilih tidak pernah sebanyak 8 (8%) responden, 4-6 kali sebanyak 26 (27%) responden, dan sisanya >6 kali sebanyak 9 (9%) responden.

4.3. Uji Instrumen

4.3.1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu uji ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kebenaran suatu data informasi dalam kuesioner yang akan diukur dengan membandingkan nilai r table dan r hitung untuk

menghasilkan data yang valid.Hasil uji validitas untuk masing-masing variabeldalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Instrumen Penelitian	r hitung	r table	Keterangan
Leader Member Exchange	X1 1	0,770	0,1966	Valid
	X1 2	0,809	0,1966	Valid
	X1 3	0,686	0,1966	Valid
	X1 4	0,621	0,1966	Valid
Role Stress	X2 1	0,785	0,1966	Valid
	X2 2	0,736	0,1966	Valid
	X2 3	0,874	0,1966	Valid
Percieved Organizational Support	X3 1	0,871	0,1966	Valid
	X3 2	0,835	0,1966	Valid
	X3 3	0,820	0,1966	Valid
Turnover Intention	Y 1	0,785	0,1966	Valid
	Y 2	0,793	0,1966	Valid
	Y 3	0,845	0,1966	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas,dapat diketahuibahwa masing-masing variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu *Leader Member Exchange*, *Role Stress*, *Percieved Organizational Support*, dan *Turnover Intention* telah dinyatakan valid, karena hasil uji validitas menunjukkan jika nilai dari r hitung > r tabel

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah suatu alat ukur untuk memastikan keandalan atau realiable pada penggunaan data variable kuesioner penelitian. Kuesioner dapat dikatakan reliable apabila kuesioner memiliki jawaban yang konsisten pada saat dilakukan pengukuran ulang dan akan mendapatkan hasil yang sama. Oleh karena itu, untuk menguji reliabilitas dalam instrumen

penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha.* Variabel dikatakan reliabel atau konsisten apabila nilai *Cronbach Alpha*> 0,60 begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Leader Member Exchange	0,681	Reliabel
Role Stress	0,717	Reliabel
Percieved Organizational Support	0,794	Reliabel
Turnover Intention	0,734	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang ada di dalam penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*> 0,60.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan data, karena tidak pada semua data dapat diterapkan regresi.Pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi atau nilai residu terdistribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik adalah model data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,22491260
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,079
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diperoleh hasil signifikansi model regresi sebesar 0,078 > 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahawa masing-masing variabel dapat terdistribusi normal.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah satu atau lebih variabel bebas terdapat korelasi dengan variabel bebas lainnya atau antar variabel bebas.Tujuan dari uji multi kolineritas yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemuakan adanya sebuah korelasi antar variabel bebas (independen).Dalam menentukan adanya multikolinearitas di dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Value Inflation Factor (VIF).* Berikut hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan :

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Model Regresi			
- *Leader Member Exchange*	0,693	1,444	Bebas Multikolinearitas
- *Role Stress*	0,845	1,184	Bebas Multikolinearitas
- *Percieved Organizational Support*	0,755	1,324	Bebas Multikolinearitas
Var. Dependen : *Turnover Intention*			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat dikatakan tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas sehingga tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
1. Model Regresi :		
- *X1*	0,066	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- *X2*	0,131	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- X3	0,313	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai sig > 0,05. Yang berarti bahwa pada pengujian model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variable independen (X1, X2, dan X3) apakah apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif Hasilanalisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Model

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11,326	1,524		7,434	,000
	X1	-,243	,077	-,280	-3,164	,002
	X2	,343	,075	,365	4,556	,000
	X3	-,258	,084	-,259	-3,061	,003

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, dapat dijabarkan persamaan regresi sebagai berikut :

Y =-0,280X1+ 0,365X2– 0,259 X3 artinya variabel leader member exchange, perceived organization support berpengaruh negative terhadap turnover intention dan variabel role stress berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Dari hasil uji analisis regresi model 2 diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Nilai koefisien *leader member exchange*sebesar -0,280 dan bernilai negatif, berarti dapat diartikan bahwa *leader member exchange* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.* Jika tingkat *leader member exchange*semakin baik/tinggi, maka *turnover intention* yang akan dilakukan oleh karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap akan semakin menurun. Dan sebaliknya, jika hubungan antara atasan dengan bawahan kurang baik maka tingkat turnover intention dari karyawan semakin tinggi.
b. Nilai koefisien regresi *role stress* sebesar 0,365 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa *role stress*berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan apabila *role stress*

yang dimiliki karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap tinggi, maka *turnover intention* yang dihasilkan karyawan akan semakin tinggi. Dan sebaliknya, jika role stress di dalam organisasi tersebut rendah maka tingkat turnover intention organisasi tersebut rendah.

c. Nilai koefisien regresi *percieved organizational support* sebesar -0,259 dan bernilai negatif, dapat diartikan bahwa*percieved organizational support* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* dan apabilatingkat *Percieved Organizational Support* karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap tinggi, maka tingkat keinginan *Turnover Intention* karyawan semakin menurun. Dan sebaliknya, jika perceived organizational support rendah maka tingkat turnover intention karyawan tinggi.

4.5.2. Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t disebut juga uji signifikasi individual.Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri) dari variabel dependen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut adalah hasil Uji t dalam penelitian ini :

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Pengaruh antar variabel	t hitung	t tabel	Sig. t	Keterangan
Leader Member Exchange memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention	-3164	1,984	0,002	H1 diterima
Role Stress memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention	4,556	1,984	0,000	H2 diterima
Percieved Organizational Support memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention	-3,061	1,984	0,003	H3 diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

a. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian antara *leader member exchange* dan *turnover intention* diperoleh nilai t hitung -3164 <1,984yang berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel dan sig 0,002. Hal ini berarti bahwa *leader member exchange*mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap*turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan *leader member exchange* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnoverintention* dapat diterima.

b.* Pengaruh *Role Stress*terhadap *Turnover Intention

Dari hasil pengujian antara *role stress* dan *turnover intention* diperoleh nilai t hitung sebesar 4,556>1,984 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan sig 0,000 Hal ini berarti bahwa *role stress*mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan *role stress* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

c. Pengaruh *Percieved Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian antara *percieved organizational support* dan *turnover intention* diperoleh nilai t hitung sebesar -3,061 < 1,984yang berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel serta sig 0,003. Hal ini berarti bahwa *percieved organizational support* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan *percieved organizational support* memiliki pengaruh negatif*terhadap turnover intention*dapat diterima.

4.5.3 Uji f

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui dan melihat apakah semua variabel bebas (independen) dalam suatu model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (dependen). Uji F dilaukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung > F tabel. Hasil Uji f dalam penelitian iniadalah sebagai berikut :

Tabel 4.20 Hasil Uji f

	F hitung	F table	signifikan
Persamaan Regresi	29,397	3,94	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji f diatas dapat diperoleh hasil Fhitung pada persamaan regresi sebesar 29,397dan signifikansi 0,000. Yang mana Fhitung > Ftabel dan sig 0,000 <0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel*leader member exchange*,*role stress* dan*percieved organizational support* secara bersama-sama mempengaruhi*turnover intention.*

4.5.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variasi variabel bebas terhadap variabel terikat pada model dapat diterangkan.Berikut hasil uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692[a]	,479	,463	1,244

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa *leader member exchange, role stress,percieved organizational support* mampu menjelaskan variabel *turnover intention*sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan jika *leader member exchange* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *leader member exchange* yang diberikan oleh RS Aghisna Medika Kroya Cilacap kepada karyawannya, maka akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention* yang dilakukan karyawan medis maupun non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap. Peran *leader member exchange* ini dirasa sangat penting bagi RS Aghisna Medika Kroya Cilacap dalam upaya menekan serta memperkecil tingkat *turnover intention*.

Kualitas tinggi dari *leader member exchange* suatu perusahaan, dapat membuat pencapaian hasil yang diinginkan pekerjaan menjadi mudah, meningkatkan kinerja, dan menurunkan tingkat niat karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan organisasi. Ketika seseorang karyawan merasakan hubungan yang seimbang antara mereka dengan pemimpin atau atasan maka karyawan akan lebih menikmati pekerjaan mereka dan akan mengurangi *turnover intention*.

Adanya indikator "*profesional respect"* yang tinggi membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya dalam organisasi. Organisasi sering mengadakan diskusi antara atasan dengan

bawahan dalam menyelasaikan sebuah masalah ataupun tugas secara bersama-sama, sehingga karyawan mampu menyuarakan aspirasinya dan dapat dihargai keberadaannya dalam organisasi yang membuat niat untuk keluar dari organisasi sangat kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agung Wachid Kurniawan & Made Surya Putra (2019) dan penelitian Idarto& Djoko Santoso (2017) yang menemukan hasil variabel*leader member exchange* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4.6.2. Pengaruh *Role Stress*terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan jika *role stress* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *role stress* yang dimiliki oleh karyawan RS Aghisna Medika Kroya Cilacap, maka akan berpengaruh pada meningkatnya/ semakin tingginya tingkat *turnover intention* yang diinginkan oleh karyawan.

Stress kerja yang parah dapat menyebabkan karyawan menderita kelelahan kerja, sehingga pada akhirnya akan menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah. Namun dalam hal ini karyawan RS Aghisna Medika Kroya Cilacap dapat mengendalikan tingkat stress dalam pekerjaannya dengan cara mencari solusi-solusi terbaik. Tetapi adakalanya, karyawan memiliki solusi terburuk yaitu ingin meninggalkan organisasi sebagai jalan untuk mengurangi stress kerja.

Dalam stress pekerjaan ini yang menjadi penyebab utama yaitu ketidakjelasan menjalankan peran dalam organisasi, karyawan merasa tidak dapat membagi perannya antara

menjalankan tugas dilapangan atau tugas dari atasan sehingga hal inilah yang berpengaruh terhadap stress pada karyawan yang dapat memicu tingginya *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putu Shaini Kusuma S dan I Nyoman Wijaya Asrama Putra (2017), penelitian Idarto& Djoko Santoso (2017), dan Avedo Satya Mandiri (2020) yang menemukan hasil variable *role stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4.6.3. Pengaruh *Percieved Organizational Support* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan jika *percieved organizational support* memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intentionpada karyawan medis dan non medis RS Aghisna Medika Kroya Cilacap. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *percieved organizational support* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin berkurang/ menurunnya tingkat *turnover intention* yang diinginkan oleh karyawan.

Perceived Organisasi Support beracuan pada pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan kontribusi, memberikan dukungan, dan memberikan peduli pada kesejahteraan karyawannya. Ketika karyawan merasakan timbal balik yang baik dari organisasi maka mereka akan cenderung untuk membalas kebaikan tersebut kepada organisasi dan upaya dalam mengurangi tingkat *turnover intention.*

Dengan adanya *perceived organizational support* yang baik menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dalam hal ini karyawan RS Aghisna Medika Kroya Cilacap merasa bahwa imbalan yang diberikan organisasi baik materil maupun moral sudah cukup untuk

memenuhi kebutuhannya dalam pengembangan diri supaya jauh lebih bermanfaat lagi bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian Idarto & Djoko Santoso (2017), dan Hilin Oktavia (2018)yang menemukan hasil variable *percieved organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention.*

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai *Leader Member Exchange, Role Stress,Percieved Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan RS Aghisna Medika Kroya Cilacap, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. *Leader Member Exchange* memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap *turnover intention.*Artinya, bahwa semakin tinggi nilai *leader member exchange* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention* yang diinginkan karyawan.
2. *Role stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention.*.Artinya, bahwa semakin tinggi *role stress*yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*yang diinginkan karyawan.
3. *Percieved organizational support* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention.*Artinya, bahwa semakin tinggi tingkat *percieved organizational support* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurunkan tingkat *turnover intention* yang diinginkan karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan *Turnover Intention*. Adapun saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan variabel *leader member exchange*, dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator "*contribution*", diharapkan RS Aghisna Medika Kroya Cilacap dapat memberikan pelatihan kepemimpinan kepada karyawan untuk mempererat hubungan antar karyawan khususnya hubungan atasan terhadap bawahan dan sebaliknya. Dengan terciptanya hubungan yang erat, maka diharapkan akan meningkatkan simpati satu karyawan dengan karyawan lainnya.
2. Berkaitan dengan variabel *role stress*, nilai rata-rata indikator tertinggi yaitu "ketidakjelasan peran", RS Aghisna Medika Kroya Cilacap diharapkan dapat menurunkan ketidakjelasan peran dengan memberikan jobdesk yang jelas kepada karyawan serta melakukan brefing untuk memberikan arahan yang lebih jelasmengenai pekerjaan, tanggung jawab, dan wewenang para karyawan.
3. Berkaitan dengan variabel *percieved organizational support* dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator *"*keadilan".RS Aghisna Medika Kroya Cilacap dapat berlaku lebih peduli dan adil terhadap karyawannya, menerapkan budaya organisasi yang mengedepankan tolaransi dan kerjasama yang baik. Selanjutnya indikator "dukungan atasan" diharapkan RS Aghisna Medika Kroya Cilacap memberi arahan terhadap atasan-atasan yang menjabat di Rumah Sakit untuk lebih memberikan motivasi dan memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya.

4. Berkaitan dengan variabel *turnover intention* dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator "pikiran untuk keluar". Maka diharapkan RS Aghisna Medika Kroya Cilacap dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan lengkap bagi kebutuhan karyawannya. RS Aghisna Medika Kroya Cilacap dapat membuat kotak saran yang ditujukan khusus untuk karyawan-karyawan yang bekerja di sana. Sehingga RS Aghisna Medika Kroya Cilacap mengetahui apa saja yang dikeluhkan dan dibutuhkan oleh karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan pengembangan pada penelitian berikutnya. Adapun keterbatasan dalampenelitian ini adalah:

1. Pengumpulan kuesioner secara langsung,sehingga menyebabkan data dari responden yang masuk menjadi lama karena tidak dapat memantau responden secara langsung.
2. Jawaban yang dapat dijelaskan peneliti hanya berdasarkan darijawaban kuesioner yang masuk dan responden dapat mengisi tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu *leader member exchange,role stress* dan *percieved organizational support*. Dan variabel-variabel tersebut hanya mampu menjelaskan variabel turnover intention sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
4. Dalam penelitian ini masih menggunakan lingkup populasi di RS Aghisna Medika Kroya Cilacap saja, sehingga penjabaran dari responden belum maksimal.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Adapun beberapa saran untuk agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang dapatmenggunakan variabel-variabel lainnya seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, pengembangan karir,dan sebagainya yang berkaitan dengan menurunkan*turnover intention*.
2. Penelitian mendatang perlu memperbesar jumlah populasi dan sampel dengan melibatkan beberapa perusahaan sejenis dari luar Cilacap. Sehingga, penelitiakan dapat memperoleh serta mendapatkan wawasan, pengalaman, dan juga hasil dari penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adijaya et al. 2015. Pengarug Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember. Artikel Ilmiah 2015 Universitas Jember.

Adining. 2012. Pengaruh Peningkatan *Leader Mermber Exchange* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dengan Pemberian Pelatihan Komunikasi Interpersonal Pada Atasan (Studi Pada Divisi EM PT XYZ). *Tesis*. Universitas Indonesia.

Aiza, Hussain, Rana., Abdus, Sattar, Abbasi. 2013. *Impact of Talent Management and Employee Turnover Intention on Organizational Effeciencey- A Case on Telecommunication Sector of Pakistan. International Journal Sci. Int (Lahore).* 25 (3): h: 655-660.

Anatan, L dan Ellitan, L, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Edisi pertama. Bandung: Alfabeta.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arshadi, Nasrin, Ghazal Hayavi. 2013. "*The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Perfomance: Mediating Role of* OBSE". *Procedia-Social and Behavioral Sciences (84)*: PP 739-743.

Chandra et al. 2016. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Wahana Wirawan. AGORA Vol. 4, No. 2

Chen, Z. X., dan Francesco, A. M. 2002. *Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intention* in China: Do Cultural Differences Matter., *Human Relation,* 53 (6): 869-887.

Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchiso S., & Sowa, D. 1986. *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3): 500-507.

Forgatry, T. J., Singgih, J., Rhoads, G. K., dan Moore, R. K. 2000. *Antecedent and Consequences of Bornout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. Behavioral Research in Accounting* 12: 31-67.

Gede, Komang, I., dan Sunny, Permata, Milia. 2019. Pengaruh *Leader Member Exchange, Empowerment, Talent Management* Terhadap Turnover Intention. Jurnal Widya Manajemen. Universitas Hindu Indonesia. Vol. 1, No.2 .

Gerstner, C. R., & Day, D. V. 1997. Meta- analytic Review of Leader Member Exchange Theory: Correlates and Construct issue. *Jornal of Applied Psychology.* 82 (6), 827-844.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi analisis Multivariate dengan SPSS.* Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi ke4). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program* IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program* IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (2nd ed).

Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis : salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.

Hartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Jakarta: PT Prehallindo.

Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Hokpins, K. M., Cohen– Callow, A., Kim, H. J., & Hwang, J. (2010). Beyond Intention To Leave : Using Multiple Outcome Measure For Assessing Turnover.

Imran et al. 2014.*The Relationship between Perceived Organizational Support and Turnover Intention*: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction Research. Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology 8(24): 2422-2425, 2014

Kharismawati., Dewa, Ayu, Putu., dan Manuati, Dewi, I Gusti Ayu. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Dukungan Sosial, dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana. 5 (2) : h : 1368-1398

Kim, Ahraemi & Michalle E, Mor Barak. 2014. The mediating roles of leader member exchange and perceived organizational support in the role stress turnover intention relationship among child welfare workers : A longitudinal analysis. *Childern and Youth Service Review*

Ksama, I.B. Putu Titiksa. 2016. Pengaruh *Leader member Exchange, Role Stress* dan *perceived organizational support* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Griya Santrian Sanur. *Skripsi* Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar

Kurniawan, Wachid, Agung., dan Putra, Surya, Made. 2019. Pengaruh Leader Member Exchange dan Kelelahan Emosional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pertokoan Dalung Permai. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana. Vol. 8, No. 12, : 6971-6991

Liden, R. C., Sparrowe, RT., Wayne, S. J. (1997). Leader-Member Exchange Theory The Past and Potential For the Future. In Research in Personnel and Human Resource Management by General Ferris (Ed). *Jai Press, Greenwich* Ct. 47-119

Liden, R.C., & Maslyn, J. M. (1998). Maltydimen Sionalty of Leader Member Exchange : An empirical assesment throught scale development. *Journal of Management*, 24 (1), 43-72

Lusser, Robbert N., dan Achua, Christopher. 2010. *Leadership : Theory, Application, & Skill Development.* Mason : South – Western Cencage Learning

Mandiri, Satya, Avedo. 2020. Pengaruh Stressor Terhadap Turnover Intention dengan Job Statisfaction Sebagai Variabel Intervening di Perusahaan Bongkar Muat X Surabaya. Accounting and Management Journal. Universitas Airlangga, Vol. 4, No. 1, July 2020

Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat

Mobley, William H. Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya.

Jakarta : PT Pustaka Binaman Presindo, 1986

Mursidta Silviana. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support (persepsi dukungan organisasi) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Varia Usaha Beton Gresik

Nugroho Agustinu., Kartika Wijaya Endo., Kusumo Marcella., dan Valensia Monica. 2014. Analisis Pengaruh *Leader-Member Exchange* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator di Restoran X Surabaya. Jurnal Manajemen Perhotelan. Universitas Kristen Petra Surabaya. Vol. 2, No. 2

Oktavia Hilin. 2018. Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Negeri Surabaya, Vol. 6, No. 3

Ozdevecioglu et al. 2015. The Effect Of Leader-Member Exchange On Turnover Intention And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Meaningful Work. Proceedings Of The 9th International Management Conference "Management and Innovation For Competitive Advantage", November 5th-6th, 2015, Bucharest, Romania

Pasewark, W. R., and J. R Strawser . 1996. ”The Determinats and Outcomes Assosiated With Job Security in a Proffesional Accounting Environment.” Behavioral Research In Accounting 8, (1996) : 91-113

Putra Richard G, Maria V. Bastari, dan Endo W. Kartika. 2015. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Restoran X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1): 191-202

Raharja Aria Prawira Made I, dkk. 2018. Pengaruh *Leader Member Exchange, Empowerment, TalentManagement* Terhadap *Turnover Intention*

Rhoades, L., dan Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology.* Vol. 87. pp. 698-714.

Riduwan., dan Sunarto. 2014. Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis. Bandung. Alfabeta

Robbins, S. P., and Judge, T. A. 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta : Salemba Empat.

Rofcanin, Y., & Mehta. 2010. Implication of Leader Mmember Exchange Relationship (LMX) Theory and Transformational Leader Dimensions on Subordinate Citizenship Behaviour : An Empirical Paper From Turkey with Service Industry Focus. *International of Global Business*, 3 (1).

S Kusuma Shaini, dkk. 2017. Pengaruh *Role Stress pada Turnover Intention* Auditor dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Akuntansi. Uiversitas Udayana. Vol. 19.3. Juni (2017) : 2000-2027.

Santoso, Djoko., Indarto., dan Pradusuara Franes. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support, Leader Member Exchange, dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. Journal Ilmiah. Vol. 10, No. 1.

Sigit, Soehardi, Prof. Dr. 2003. Esensi Perilaku Organisasi, BPFE Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif* dan R & B. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Suwandi., dan Indriantoro. 1999. Pengujian model Turnover Pasewark dan Strawser. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 2, No. 2, Juli : Hal 173-195.

Tziner, Aharon et al. 2015. Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. Journal of Work and Organizational Psychology 31 (2015) 207–213

Uma, Sekaran. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. : Salemba Empat

Umi, Narimawati. 2008. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Bandung : Agung Medi.

Varshney, Deepanjana (2014). Impact of Self-Concept on Turnover Intention: An Empirical Study. *American International Journal of Contemporary Research*. Vol. 4, Num. 10. pp 87-96.

Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Tesis*. Universitas Diponegoro.