

**LEADER MEMBER EXCHANGE SEBAGAI PEMODERASI DALAM
HUBUNGAN STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI PADA GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN)**

Retno Dwi Pratiwi

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Harapan Medan, Indonesia

retnodwipratiwi20@gmail.com

Abstract

Garuda Plaza Hotel is one of the companies in the city of Medan that is well known and quite attractive to the people of Medan. With competition the increasing number of other companies in the city of Medan has become a potential opportunity that must be developed by the Garuda Plaza Hotel to become a company that remains in the forefront. The purpose of this study was to determine the effect of work stress, work environment and workload partially on Turnover Intention at Garuda Plaza Hotel Medan and to find out whether the leader member exchange strengthens the relationship between work stress, work environment and workload partially on Turnover Intention on Garuda Plaza Hotel Medan. This type of research is causal research. The population in this study is the number of employees of Garuda Plaza Hotel Medan, amounting to 241 people and the sample used in this study were 100 people using the Slovin method. Data analysis techniques in this study are regression and MRA. The results showed that work stress had no effect on Turnover Intention, the work environment had a positive and significant effect on Turnover Intention and workload had a positive and significant effect on Turnover Intention. Work stress, work environment and work load simultaneously have a significant effect on Turnover Intention.

Keywords: *Work Stress, Work Environment, Workload, Turnover Intention, Leader Member Exchange*

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Perusahaan yang sedang mengalami permasalahan tersebut akan banyak mengalami kesulitan untuk menstabilkan keunggulan perusahaannya kembali. Karena dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Permasalahan tingginya tingkat *Turnover Intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *Turnover Intention* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan perusahaan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru (Supayah, 2010). Hal tersebut dipertegas oleh Nasution (2009) yang berpendapat bahwa *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian

terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Secara umum setiap perusahaan selalu mengharapkan kesejahteraan dan rasa nyaman bekerja untuk karyawannya agar terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Namun kerap sekali banyaknya faktor bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Upaya untuk mengatasi segala macam permasalahan karyawan tersebut harus dapat dicari jalan keluarnya. Karena apabila masalah-masalah tersebut terjadi berlarut-larut dan tidak terselesaikan, maka akan menyebabkan karyawan tidak ada lagi semangat dalam bekerja, tidak bertanggungjawab, serta kurang bisa bekerjasama. Ketika karyawan di hadapkan oleh lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, pemimpin organisasi yang tidak peka serta tugas-tugas yang bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Parvaiz., 2015). Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). (Hermita, 2011)

Menurut peneliti yang telah melakukan penelitian langsung pada Garuda Plaza Hotel Medan di Jl. Sisingamangaraja pada April 2019, ditemukan permasalahan *Turnover Intention* pada karyawan Garuda Plaza Hotel Medan yang cukup menjadi perhatian. Karena hal tersebut banyak merugikan, baik bagi diri karyawan maupun bagi perusahaan. Selain itu, pentingnya peran dari seorang pimpinan dalam perusahaan menjadi fokus yang menarik untuk diteliti dan tingkat *Turnover Intention* sebagai bukti peran pimpinan yang dirasa kurang memihak kepada karyawan. Karena pemimpin adalah nahkoda perjalanan dalam sebuah perusahaan. Diharapkan dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai perubahan yang baik berupa hasil yang diinginkan bersama yang tujuannya agar memberikan kinerja yang baik dan tetap bertahan di Garuda Plaza Hotel Medan. Garuda Plaza Hotel seharusnya mempunyai strategi yang berbeda dalam memberikan rasa nyaman terhadap karyawannya yang ditinjau dari segi lingkungan kerja yang menarik, beban kerja yang sesuai, dan pemimpin yang dapat mengkoordinir kerja mereka sehingga meminimumkan terjadinya *Turnover Intention* karyawan. Dari gambaran diatas mengindikasikan adanya beban kerja yang cukup padat sebagai seorang karyawan di Garuda

Plaza Hotel Medan yang bisa memicu timbulnya stres kerja terhadap pekerjaannya sehingga setiap tahunnya banyak karyawan yang melakukan *turnover*.

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “ ***Leader member exchange Sebagai Pemoderasi Dalam Hubungan Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Garuda Plaza Hotel Medan)***”.

KAJIAN PUSTAKA

Leader member exchange (LMX)

Yukl (2015) menyatakan bahwa hubungan pertukaran (LMX) terbentuk atas dasar hubungan pribadi dan kompetensi serta kemampuan bawahan dan keteladanan bawahan serta dasar untuk membuat hubungan atasan dan bawahan adalah pengendalian pemimpin atas hasil yang diinginkan bawahannya.

Adapun berikut ini terdapat tiga indikator *Leader member exchange* menurut Graen dan Uhl-Bien dalam Ariobimo (2015), yaitu :

- a. *Respect*
- b. *Trust*
- c. *Obligation*

Stres Kerja

Menurut Sinambela (2016), Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja menurut Sunyoto (2015), antara lain:

- a. Ketidakmengertian tanggungjawab pekerjaan.
- b. Konflik dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Ketidakcukupan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Ruang kerja yang tdiak memadai.

Lingkungan Kerja

Leovani (2018:188) berpendapat bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar pada pekerja baik secara fisik maupun non fisik dalam mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan.

Kimbal dan Rahyuda (2015), menyampaikan ada beberapa indikator untuk mengukur lingkungan kerja, antara lain:

- a. Iklim organisasi atau perusahaan yang mendukung pelatihan
- b. Kesempatan untuk mempraktikan pengetahuan
- c. Penghargaan atas transfer pelatihan

Beban Kerja

Menurut Soleman (2014) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Berikut ini adapun indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Soleman (2014:85) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal.
- b. Faktor internal.

Turnover Intention Karyawan

Putra (2016), menyatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain.

Indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *Turnover Intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

- a. Absensi yang meningkat
- b. Mulai malas bekerja
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
- d. Peningkatan protes terhadap atasan
- e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai yakni penelitian kausal. Menurut Noor (2012:33) penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah umum.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Garuda Plaza Hotel Medan pada tahun 2018 sebanyak 241 orang. Pada penelitian, rumus pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 100 responden diharapkan cukup untuk mewakili karyawan di Garuda Plaza Hotel Medan.

Teknik Analisis Data Penelitian

Model Regresi

Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = a + b X_2 + e \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = a + b X_3 + e \dots\dots\dots (3)$$

Moderating Regression Analysis (MRA)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_1 * Z + e \dots\dots\dots (4)$$

$$Y = a + b_1 X_2 + b_2 X_2 * Z + e \dots\dots\dots (5)$$

$$Y = a + b_1 X_3 + b_2 X_3 * Z + e \dots\dots\dots (6)$$

Keterangan : Y = *Turnover Intention*

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

- X3 = Beban Kerja
 Z = *Leader member exchange*
 a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien regresi variable bebas
 e = *Terms of error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi

Hasil Uji Regresi Model 1

Uji Kesesuaian

Uji t

Tabel 1.
Hasil Uji t Model I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,819	1,224		15,370	,000
Stress Kerja	,056	,072	,078	,777	,439

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $100 - 3 = 97$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X₁ ($0,777 < 1,984$) dan Sig ($0,439 > 0,05$), maka stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Uji F

Tabel 2.
Anova Model 1
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,521	1	7,521	,604	,439 ^a
Residual	1220,189	98	12,451		
Total	1227,710	99			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F_{hitung} sebesar 0,604 dengan tingkat signifikansi 0,439. Jadi F_{hitung} > F_{tabel} ($0,604 < 3,09$) atau sig F < 5 % ($0,439 > 0,05$). Artinya bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Uji Regresi Model 2

Uji Kesesuaian

Uji t

Tabel 4.
Hasil Uji t Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,161	1,977		5,138	,000
Lingkungan Kerja	,753	,154	,444	4,903	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $100 - 3 = 97$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X_2 ($4,903 > 1,984$) dan Sig ($0,000 < 0,05$), maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Uji F

Tabel 5.
Anova Model 2
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	241,802	1	241,802	24,035	,000 ^a
Residual	985,908	98	10,060		
Total	1227,710	99			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F_{hitung} sebesar 24,035 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,305 > 3,09$) atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Uji Regresi Model 3

Uji Kesesuaian

Uji t

Tabel 6.
Hasil Uji t Model 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,787	2,362		4,991	,000
Beban Kerja	,475	,140	,325	3,398	,001

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $100 - 3 = 97$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X_1 ($3,398 > 1,984$) dan Sig ($0,001 < 0,05$), maka beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Uji F

Tabel 7.
Anova Model 3
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129,371	1	129,371	11,543	,001 ^a
Residual	1098,339	98	11,208		
Total	1227,710	99			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F_{hitung} sebesar 12,543 dengan tingkat signifikansi 0,001. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,543 > 3,09$) atau $sig\ F < 5\%$ ($0,001 < 0,05$). Artinya bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Uji Regresi Model 4

Uji Kesesuaian

Uji t

Tabel 9.
Hasil Uji t Model 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,754	1,412		10,449	,000
Stress Kerja	-,072	,071	-,100	-1,010	,315
Stress K*Leader ME	,029	,006	,463	4,671	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $100 - 3 = 97$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X_1 ($-1,010 < 1,984$) dan Sig ($0,315 > 0,05$) dan nilai t hitung untuk X_1Z ($4,674 > 1,984$) dan Sig ($0,000 < 0,05$), maka stress kerja**leader member exchange* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Kesimpulan yang bisa diperoleh dari hasil di atas adalah variabel moderasi terbukti signifikan dalam mempengaruhi stress kerja terhadap *Turnover Intention*. Prediksi nilai positif mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah positif, artinya *leader member exchange* memberi efek memperkuat pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention*.

Uji F

Tabel 10.
Anova Model 4

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	231,567	2	115,783	11,274	,000 ^a
Residual	996,143	97	10,270		
Total	1227,710	99			

a. Predictors: (Constant), Stress K*Leader ME, Stress Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Hasil uji signifikansi (uji F) memperlihatkan nilai F hitung sebesar 11,274 dengan probabilitas 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan model ini signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi *Turnover Intention* melalui stress kerja, stress kerja**leader member exchange*.

Hasil Uji Regresi Model 5

Uji Kesesuaian

Uji t

Tabel 12.
Hasil Uji t Model 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,787	2,010		5,864	,000
Lingkungan Kerja	,256	,237	,151	1,077	,284
Lingkungan K*Leader ME	,030	,011	,377	2,694	,008

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $100 - 3 = 97$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X_2 ($1,077 < 1,984$) dan Sig ($0,284 > 0,05$) dan nilai t hitung untuk X_{2Z} ($2,694 > 1,984$) dan Sig ($0,008 < 0,05$), maka lingkungan kerja**leader member exchange* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Kesimpulan yang bisa diperoleh dari hasil di atas adalah variabel moderasi terbukti signifikan dalam mempengaruhi lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*. Prediksi nilai positif mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah positif, artinya *leader member exchange* memberi efek memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*.

Uji F

Tabel 13.
Anova Model 5

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	310,416	2	155,208	16,413	,000 ^a
Residual	917,294	97	9,457		
Total	1227,710	99			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan K*Leader ME, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data Primer Diolah, 2019.

Hasil uji signifikansi (uji F) memperlihatkan nilai F hitung sebesar 16.413 dengan probabilitas 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan model ini signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi *Turnover Intention* melalui lingkungan kerja, lingkungan kerja**leader member exchange*.

Hasil Uji Regresi Model 6

Uji Kesesuaian

Uji t

Tabel 15.
Hasil Uji t Model 6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,297	2,268		5,863	,000
Beban Kerja	,023	,182	,016	,125	,901
Beban K*Leader ME	,030	,008	,449	3,607	,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Nilai t-tabel dengan derajat bebas $100 - 3 = 97$ dan taraf nyata 5% adalah 1,984. Nilai t hitung untuk X_3 ($0,125 < 1,984$) dan Sig ($0,901 > 0,05$) dan nilai t hitung untuk X_3Z ($3,607 > 1,984$) dan Sig ($0,000 < 0,05$), maka beban kerja**leader member exchange* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Kesimpulan yang bisa diperoleh dari hasil di atas adalah variabel moderasi terbukti signifikan dalam mempengaruhi beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Prediksi nilai positif mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah positif, artinya *leader member exchange* memberi efek memperkuat pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*.

Uji F

Tabel 16.
Anova Model 6

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259,243	2	129,621	12,983	,000 ^a
	Residual	968,467	97	9,984		
	Total	1227,710	99			

a. Predictors: (Constant), Beban K*Leader ME, Beban Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Hasil uji signifikansi (uji F) memperlihatkan nilai F hitung sebesar 12.983 dengan probabilitas 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan model ini signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi *Turnover Intention* melalui beban kerja, beban kerja**leader member exchange*.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Pendapat ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irvianti, Dkk (2015) yang menyatakan hasil penelitian bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada *Turnover Intention* di PT XL Axiata Tbk Jakarta. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja merupakan suatu tekanan yang diterima seorang karyawan atas perintah kerja yang diberikan oleh atasannya. Tekanan yang semakin besar bisa menyebabkan seorang karyawan mempunyai keinginan keluar dari perusahaan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2012) lingkungan kerja, konflik kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*. Dari hasil penyebaran kuisioner, diperoleh hasil bahwa kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan potensi dalam dirinya bisa membatasi keinginan keluar karyawan dari dalam perusahaan. Dengan memberikan penghargaan yang pantas bagi karyawan, maka perusahaan bisa mendapatkan tenaga kerja yang sudah mengerti dan paham lingkungan perusahaan serta mengurangi rasa ingin keluar karyawan dari perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) yang menyatakan Hasil penelitian bahwa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada *Turnover Intention* di PT XL AXIATA Tbk Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penyebaran kuisioner yang disebarkan yang menyatakan bahwa beban kerja karyawan disesuaikan dengan lingkungan kerjanya dan bagaimana kondisi di tempat kerjanya. Karyawan juga mampu mengemban tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya sehingga hasil kerjanya dihargai dan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Hal ini juga menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan yang memang benar-benar mampu memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan.

***Leader Member Exchange* Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Turnover Intention* Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik MRA I diperoleh hasil bahwa *leader member exchange* memberi efek memperkuat pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention*. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2012) yang menyatakan bahwa *leader member exchange* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan, iklim organisasi terbukti berpengaruh positif tidak signifikan secara langsung terhadap *intention to quit* karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan penyebaran kuisioner yang dilakukan seperti adanya hubungan antar atasan bawahan yang dapat terbentuk dengan saling menghormati (*respect*) terhadap kemampuan bawahannya maupun rekan sekerjanya. Adanya rasa percaya yang timbal balik, hubungan antara atasan dengan bawahan akan sulit terbentuk. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan pertukaran terbentuk atas dasar hubungan pribadi dan kompetensi serta kemampuan bawahan dan keteladanan bawahan serta dasar untuk membuat hubungan atasan dan bawahan adalah pengendalian pemimpin atas hasil yang diinginkan bawahannya. Hal ini akan mengurangi stress kerja yang dialami bawahannya dan mengurangi keinginan keluar bawahannya dari perusahaan tersebut.

***Leader Member Exchange* Memoderasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja *Turnover Intention* Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik MRA II diperoleh hasil bahwa *leader member exchange* memberi efek memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adhi dkk. (2013) yang menyatakan bahwa *leader member exchange* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan, iklim organisasi terbukti berpengaruh positif tidak signifikan secara langsung terhadap *intention to quit* karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan penyebaran kuisioner yang dilakukan seperti adanya kewajiban karyawan yang akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja yang positif antara atasan dengan bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan atau *leader member exchange* merupakan pendekatan gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan antara pemimpin dan masing-masing bawahan didasarkan pada pengembangan hubungan jangka panjang.

***Leader Member Exchange* Memoderasi Hubungan Antara Beban Kerja *Turnover Intention* Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik MRA III diperoleh hasil bahwa *leader member exchange* memberi efek memperkuat pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tumbelaka, Alhabsji dan Nimran (2016) yang menyatakan bahwa *leader member exchange* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan, iklim organisasi terbukti berpengaruh positif tidak signifikan secara

langsung terhadap *intention to quit* karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan penyebaran kuisioner yang dilakukan seperti menciptakan hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasan, dengan rekan sekerja maupun dengan luar perusahaan. Kepercayaan yang diberikan perusahaan akan dapat meningkatkan potensi karyawan ke arah yang lebih maksimal lagi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja atas kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu akan dapat diselesaikan dengan mudah. Akan tetapi, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari pekerjaan, maka hal ini bisa memancing keinginan keluar karyawan dari perusahaan. Hal ini tentunya bisa berdampak terhadap beban biaya yang dikeluarkan untuk mencari tenaga kerja yang baru lagi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Dikatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
2. Dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
4. *Leader member exchange* memberi efek memperkuat pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention*.
5. *Leader member exchange* memberi efek memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*.
6. *Leader member exchange* memberi efek memperkuat pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention*.

Saran

1. Pihak manajemen harus melakukan pengawasan dan *monitoring*, memiliki komitmen untuk berkomunikasi yang baik dengan karyawan, melatih dan melibatkan karyawan untuk meningkatkan upaya perusahaan pada pelaksanaan kerjanya.
2. Lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan dalam menilai karyawannya, jadi sebaiknya pihak perusahaan benar-benar memperhatikan latar belakang pendidikan, budaya karyawannya agar bisa mengetahui dengan jelas dan bertindak sesuai dengan karakter masing-masing karyawan tanpa melupakan bahwa perusahaan lebih utama di bandingkan karyawan.
3. Pengetahuan akan prosedur kerja hendaknya diimbangi dengan pengetahuan personal yang baik dari setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, Setyanto., Suharnomo dan Sugiono. (2013). Analisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*) Dengan *Leader Member Exchange* Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit TELADAN PRIMA GROUP). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Volume 10, Nomor 1, Januari, Tahun 2013.
- Ariobimo, Nusantara. (2015). *Bullying: Mengatasi Kekerasan di Sekolah dan Lingkungan Sekitar Anak*. Jakarta: PT Grasindo
- Hermita. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Skripsi FE Hasanuddin, Makasar.

- Irvianti, L. S. D & Verina, R. E., (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*. Vol. 6 No. 1, PP. 117-126.
- Irvianti., Laksmi Sito Dwi dan Renno Eka Verina. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review* Vol. 6, No. 1 Mei 2015: 117-126
- Kimbal, D.A. & Rahyud, A.G. (2015). *Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja dan Dukungan Atasan terhadap Transfer Pelatihan* pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.4. No.11. Hal: 3537-3564. ISSN: 2302-8912.
- Leovani, E. (2018). Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Hotel di Palembang. *Buletin Ekonomi*. Vol.16. No.2. Desember. Hal: 137-261.
- Mustika, I Ketut (2012). Analisis Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Melalui Leader Member Exchange Pengaruhnya Terhadap Intention to leave Karyawan pada Industri Jasa Perhotelan di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No. 1, April 2012, 1-24 ISSN 2087-1090.
- Nasution, W. A, (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri*. Volume 4.
- Noor, Juliansyah.(2012). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis dan. Disertasi Karya Ilmiah*. Cetakan Kedua. Jakarta:Kencana Prenada. Media.
- Parvaiz. (2015). Compensation, Benefits and Employee Turnover: HR Strategies for Retaining Top Talent. *Compensation & Benefits Review*, 45(3) 171– 175.
- Putra, D. S. (2016). Hubungan *Perceived Organizational Support* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: BumiAksara.
- Soleman, A. (2014). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Factor Usia Dengan Pendekatan Weith Limit. *Jurnal Arika*, 5(2).
- Supayah. (2010). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tumbelaka, Steven Set Xaverius. Alhabsji, Taher dan Nimran, Umar. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Konflik Kerja, Leader Member Exchange dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No.1, Januari 2016.
- Yukl, Gary. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Indeks.