

---

## ***Analisis Leader Member Exchange, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Intention Turnover***

**Noor Arifin<sup>1</sup>**

Universitas Islam Nahdlatul Ulama (Unisnu) Jepara, Indonesia

E-mail: [171110002197@unisnu.ac.id](mailto:171110002197@unisnu.ac.id)

**Hesti Latifatul Fauziah<sup>2</sup>**

Universitas Islam Nahdlatul Ulama (Unisnu) Jepara, Indonesia

E-mail: [arifin1768@unisnu.ac.id](mailto:arifin1768@unisnu.ac.id)

### ***Abstract***

*Research aim of this research is to analyze the influence the variables Leader Member Exchange, Work-Life Balance, and Organizational Commitment to Turnover Intentions employees on PT Pijar Sukma Jepara. Kinds of this research is quantitative. The population was 60 employees, with sampling all population (saturated sample technique). The data analysis used Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Test. The results shows that Leader Member Exchange has a negative effect to Turnover Intention with  $t$ -value  $-5.177 > t$ -table  $-1.672$  and significant value  $0.000 < 0.05$ . Work Life Balance has a negative effect to Turnover Intention with  $t$ -value  $-1.912 > t$  table  $-1.672$  and significant value  $0.025 < 0.05$ . Organizational Commitment has a negative effect to Turnover Intention with  $t$ -value of  $-2.513 > t$  table  $1.67203$  and significant value  $0.015 < 0.05$ . Simultaneously  $F$ -table is  $26.282 > 2.76$  and significant value  $0,000 < 0.05$ . So it can be concluded that Leader Member Exchange (X1), Work Life Balance (X2), and Organizational Commitment (X3) simultaneously have a positive and significant effect on the Turnover Intention Variable.*

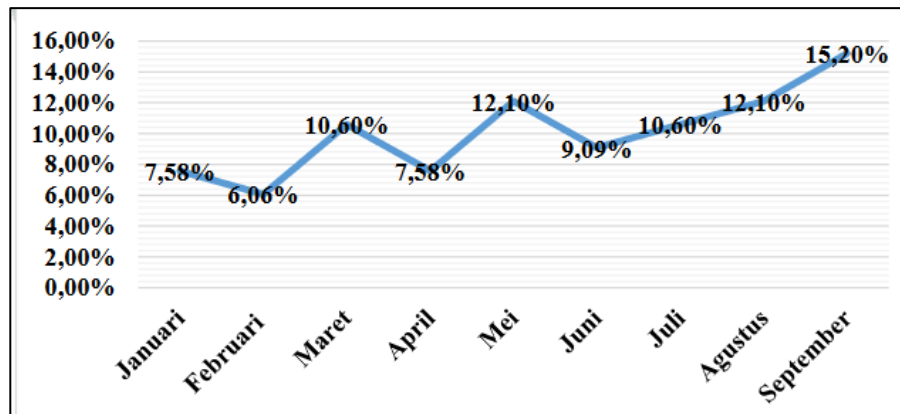
**Keywords:** *Pertukaran Anggota Pemimpin, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasional, Niat Berpindah*

### **PENDAHULUAN**

Dalam istilah bahasa Inggris, "niat berpindah" mengacu pada keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan untuk berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat turnover perusahaan, semakin besar kerugian yang harus ditanggungnya (Mathis & Jackson, 2006). Pengelolaan karyawan yang efektif dapat mengurangi tingkat kepindahan karyawan yang tinggi di perusahaan (Budiyono, 2016).

Sianipar & Haryanti (2014) memberi tahu karyawan bahwa mereka berencana untuk berpindah, misalnya, tingkat absensi yang meningkat pada tahap ini akan menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan. Selain itu, tanggung jawab karyawan akan sangat berkurang dibandingkan dengan masa lalu. Jika karyawan mulai malas bekerja karena mereka pikir bekerja di tempat lain lebih dapat memenuhi keinginan mereka, mereka akan mulai malas bekerja.

Data absensi karyawan perusahaan terkait ketidakhadiran karyawan dalam bekerja meningkat dari bulan Januari sd September pada tahun 2022, sebagai berikut:



**Grafik 1. Data Absensi Karyawan PT. Pijar Sukma Jepara.**  
Bulan Januari-September 2022

Pada grafik 1 menunjukkan data karyawan dari jumlahnya 60 orang, absen kerjanya angkanya rata-rata > 6%, dimana normalnya 5% (Mudiarta,2001), ini menunjukkan tingkat absennya tinggi yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Takase, (2010) Hubungan antara atasan dan karyawannya juga dikenal sebagai pertukaran anggota pemimpin adalah salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (juga dikenal sebagai niat berpindah) (Casimir & Gian, 2016; Lunenburg, 2010), keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) (Brough, Sit, & Lo, 2014), dan komitmen organisasional (Robbin & Judge, 2008). Sukmana & Syaharudin (2016) menyatakan hubungan niat berpindah dan pemimpin pertukaran anggota memiliki kualitas pertukaran yang rendah dan lemah dengan pemimpin mereka, sehingga anggota memiliki niat untuk keluar dari perusahaan lebih besar daripada pemimpin. Penelitian Hafid & Arif, (2017) menunjukkan bahwa elemen keseimbangan dalam kehidupan kerja mempengaruhi keinginan untuk pindah. Jika karyawan dapat merasakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tempat pekerjaan mereka, kemungkinan mereka akan menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Karena niat untuk berhenti sangat rendah, karyawan yang berkomitmen tidak mungkin keluar dan menerima pekerjaan lain, sehingga tidak ada biaya pergantian tinggi (Wibowo, 2017; Handaru & Muna, 2012).

Research Gap dari hasil riset variabel intention turnover terhadap leader exchange member diantaranya dari Ksama & Wibawa, (2016) menyatakan bahwa pergantian anggota pemimpin mempengaruhi niat berpindah, berbeda hasil penelitian dari Nugraha, (2019) yang menyimpulkan bahwa niat berpindah tidak dipengaruhi oleh pergantian anggota pemimpin. Menurut Prayogi, Koto & Arif, (2019) dan Oktaviani, (2018) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah tidak dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, berbeda dengan riset Nugraha, (2019) menghasilkan kesimpulan bahwa kurangnya keseimbangan dalam kehidupan kerja berdampak negatif pada niat untuk pindah. Menurut Oktaviani, (2018) Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap niat berpindah, berbeda hasil riset Handaru & Muna, (2012), menyimpulkan bahwa niat berpindah dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Berdasarkan teoritical gap dan fenomena gap, Selain itu, karena ada kesalahan dalam penelitian sebelumnya, penelitian ini menyelidiki apakah Leader Member Exchange (LMX), Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Komitmen Organisasional memengaruhi Intention Turnover pada PT Pijar Sukma Jepara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Turnover Intention (Niat berpindah)*

Niat berpindah adalah perilaku kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain (Mobley, 2011). Sedangkan menurut Deswarta, Masnur, & Mardiansah, (2021), niat berpindah merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa niat berpindah adalah keinginan

seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini karena berbagai alasan dan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Untuk mengukur Turnover Intention menurut Mobley (2011) ada tiga indikator yaitu: 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

### **Leader Member Exchange** (Pertukaran antara Anggota Pemimpin)

Teori ini menjelaskan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi perilaku pengikutnya dengan caranya sendiri, seperti menempatkan dirinya sebagai bawahan untuk mendapatkan informasi dari situasi lapangan secara real time (Graen & Bien, 1995). Tidak semua karyawan memiliki hubungan yang sama, tetapi membangun hubungan yang baik membutuhkan waktu dan tenaga, dan masing-masing karyawan memiliki motivasi dan kualitas kerja yang berbeda. Oleh karena itu, pemimpin akan lebih sering membedakan hubungan karyawan organisasi satu sama lain. Perbedaan kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahannya tidak dibahas dalam pertukaran anggota pemimpin (Lunenburg, 2010).

Indikator yang akan digunakan untuk mengukur LMX dikembangkan oleh Graen & Bien, 1995. adalah: 1) Respect (rasa hormat), 2) Trust (rasa saling percaya), 3) Obligation (kewajiban).

### **Work Life Balance** (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Penilaian individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan nonpekerjaan, serta kehidupan secara umum, dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja (Brough, Sit, & Lo, 2014). Parkes & Langford (2008), Menurut definisi, keseimbangan kehidupan kerja, juga dikenal sebagai "keseimbangan kehidupan kerja", adalah ketika seseorang mampu berkomitmen sepenuhnya pada pekerjaan dan keluarga mereka sambil juga memiliki tanggung jawab yang cukup atas kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Indikator untuk mengukur Work-life balance menurut (Brough, Sit, & Lo, 2014) antara lain: 1) Time balance (merujuk pada ketersediaan waktu individu baik bagi pekerjaannya maupun keluarga), 2) Involvement balance (merujuk pada keterlibatan individu secara psikologis dan komitmen dalam pekerjaannya maupun keluarga). 3) Satisfaction balance (merujuk pada kepuasan individu dalam menjalani kegiatan pekerjaannya maupun kegiatan keluarga).

### **Organizational Commitment** (Komitmen Organisasional)

Allen & Meyer, (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasional—juga dikenal sebagai "komitmen organisasional" merupakan keyakinan yang mengikat karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja, yang ditunjukkan dengan loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi dengan tujuan dan prinsip organisasi. Menurut Colquitt, Lepine, & Wesson, (2009) mengklaim bahwa komitmen organisasi memengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly, (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasional (Organizational Commitment) melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi.

Allen & Meyer, (1990), mengukur variabel komitmen organisasional ada tiga dimensi antara lain: 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

## **METODE PENELITIAN**

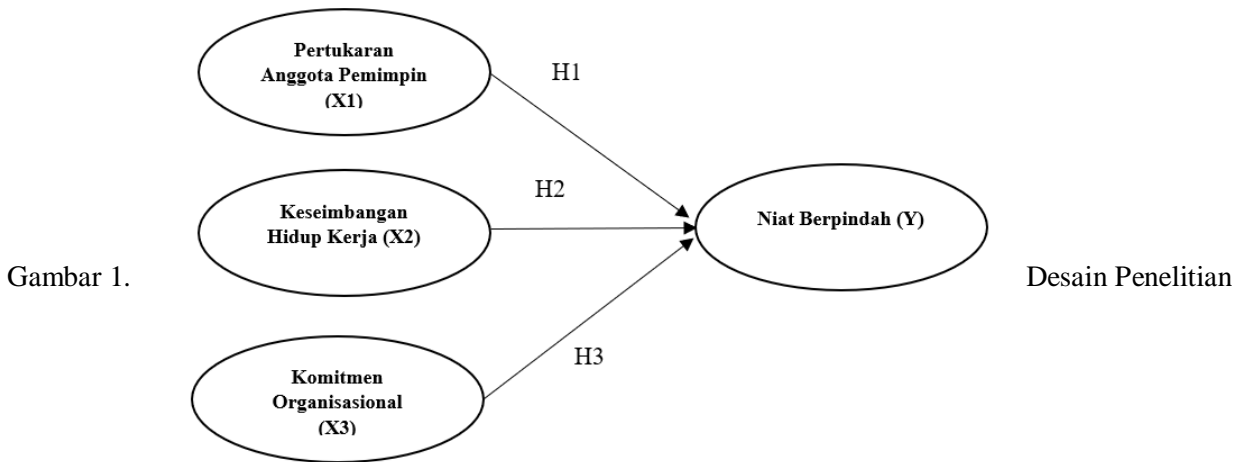
### **Populasi & Sampel**

Populasi seluruh karyawan PT Pijar Sukma Jepara berjumlah 60 orang. Sampel pada penelitian ini mengambil semua populasi berjumlah 60 karyawan (di luar pimpinan) dengan teknik sampling menggunakan populasi sampling (sensus).

### **Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *non empiris* dengan desain penelitian survei. Dalam penelitian ini skala pengukuran Pertukaran anggota Pemimpin (X1), Keseimbangan kehidupan kerja (X2), komitmen organisasional (X3) dan Niat Berpindah (Y) menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara ketiga variabel independen dan

variabel terikat. Korelasi parsial, yang mengevaluasi pengaruh salah satu atau lebih variabel, digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara dua variabel (Sugiyono 2019). Hubungan pengaruh antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



### HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas untuk mengukur tingkat kecermatan suatu item atau instrumen diperoleh bahwa pada variabel Pertukaran anggota Pemimpin (X1) dengan 3 item pernyataan, Keseimbangan kehidupan kerja (X2) dengan 3 item pernyataan, komitmen organisasional (X3) dengan 3 item pernyataan, dan Niat Berpindah (Y) dengan 3 item pernyataan, masing-masing elemen mempunyai nilai r-hitung > r-tabel dengan  $\alpha = 5\%$  sehingga dapat disimpulkan semuanya valid, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Niat Berpindah	Y.1	0,558	0,2144	Valid
	Y.2	0,545	0,2144	Valid
	Y.3	0,660	0,2144	Valid
Pertukaran Anggota Pemimpin	X1.1	0,457	0,2144	Valid
	X1.2	0,665	0,2144	Valid
	X1.3	0,657	0,2144	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja	X2.1	0,547	0,2144	Valid
	X2.2	0,466	0,2144	Valid
	X2.3	0,385	0,2144	Valid
Komitmen Organisasional	X3.1	0,333	0,2144	Valid
	X3.2	0,644	0,2144	Valid
	X3.3	0,525	0,2144	Valid

Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil bahwa empat variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6, (Ghozali, 2016). Sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	><	Nilai Standar	Keterangan
Niat Berpindah (Y)	0,787	>	0,60	Reliabel
Pertukaran Anggota Pemimpin (X1)	0,790	>	0,60	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	0,739	>	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (X3)	0,756	>	0,60	Reliabel

Uji asumsi klasik sebagai uji prasyarat dari analisis regresi linier berganda, terdiri dari uji normalitas, hasil uji normalitas dengan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0.157. Artinya nilai Asymp. Sig. (dua sisi) > (0,05), maka data penelitian ini berdistribusi normal (memenuhi uji asumsi normalitas) yang

menghasilkan data berdistribusi normal. Diperoleh hasil uji varians untuk seluruh variabel independen dengan nilai Sig.(dua sisi) > (0,05), sehingga disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi. Lalu hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF untuk semua variabel < 10 dan nilai toleransi > 0,1, sehingga disimpulkan model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hal ini menunjukkan variabel-variabel independent (Pertukaran Anggota Pemimpin, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional) tidak saling berkorelasi. Uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2.023. Nilai ini berada diantara -4 dan +4, sehingga dapat disimpulkan bahwa data enelitian ini bebas dari gangguan autokorelasi (tidak terjadi autokorelasi).

Pada Uji F (juga uji model) menunjukkan bahwa besarnya nilai F-tabel dengan df penyebut (df2) sebesar 59 dan df pembilang (df1) sebesar 3 didapatkan nilai sebesar 2,75. Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung = 26.282 dengan signifikansi 0,000. Dikarenakan nilai Sig. 0,000 < 0,05 atau F hitung (26.282) > Ftabel (2,75), maka Ho ditolak yang berarti variabel Pertukaran Anggota Pemimpin, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Niat Berpindah. Sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji F simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.047	3	47.349	26.282	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.886	56	1.802		
	Total	242.933	59			

a. Dependent Variable: Niat Berpindah

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Pertukaran Anggota Pemimpin, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Hasil analisis Regresi Linier Berganda ditunjukkan tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji-t Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.043	1.724		1.186	.241
	Pertukaran Anggota Pemimpin	-.557	.108	-.488	-5.177	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	-.235	.146	-.189	-1.912	.025
	Komitmen Organisasional	-.369	.147	-.284	-2.513	.015

a. Dependent Variable: Niat Berpindah

Variabel Pertukaran Anggota Pemimpin memperoleh nilai t-hitung = -5.177 > t-tabel ( $\alpha = 5\%$  dan  $df = 59$  sebesar 1,669) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$  maka hipotesis 1 diterima. Artinya Pertukaran Anggota Pemimpin berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat Berpindah. Keseimbangan Kehidupan Kerja memperoleh t-hitung = -1.912 > t-tabel ( $\alpha = 5\%$  dan  $df = 59$  sebesar 1,669) dan nilai signifikansi  $0,025 < 0,050$  maka hipotesis 2 diterima, artinya Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif terhadap Niat Berpindah. Komitmen Organisasional memperoleh nilai t-hitung = -2.513 > t-tabel ( $\alpha = 5\%$  dan  $df = 59$  sebesar 1,669) dengan nilai signifikansi  $0,015 < 0,05$  maka hipotesis 3 diterima, artinya Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap Niat Berpindah.

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R2 sebesar 0,562. Hal tersebut menjelaskan 56,2% variasi dari Niat Berpindah dapat dijelaskan melalui regresi ini. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil uji t maka hipotesis 1 **diterima**. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* berpengaruh negatif terhadap Niat Berpindah (*Turnover Intention*) di PT. Pijar Sukma. Artinya semakin meningkat tingkat *Leader Member Exchange* akan semakin menurunkan Niat berpindah *karyawan*. Indikator Pertukaran Anggota Pemimpin pada dimensi *Respect* (hormat) dengan rata-rata 4,32 artinya bahwa karyawan memberi pernyataan menghormati kepada atasan dan kompetensinya dalam pekerjaan. Maka hal ini sangat penting untuk mendorong saling menghormati antara atasan dengan bawahan di perusahaan. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu Ksama & Wibawa, (2016) menunjukkan bahwa *Leader-member exchange* berpengaruh negatif terhadap Niat Berpindah. Namun dalam penelitian Nugraha, (2019) Pertukaran Anggota Pemimpin berpengaruh positif terhadap tingkat Niat Berpindah pada karyawan.

### **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Niat Berpindah**

Berdasarkan hasil uji t maka hipotesis 2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif terhadap Niat Berpindah (*Turnover Intention*) di PT. Pijar Sukma. Artinya semakin baik tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja akan semakin menurunkan Niat berpindah *karyawan*. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja pada dimensi *Involvement balance* (Keseimbangan Keterlibatan) dengan rata-rata sebesar 4,45 artinya bahwa karyawan tidak merasa lelah untuk selalu terlibat karena pekerjaan di perusahaan. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh negatif terhadap Niat Berpindah. Penelitian Hafid & Arif, (2017) yang menunjukkan bahwa elemen keseimbangan dalam kehidupan kerja berdampak negatif pada niat untuk pindah. Namun dalam penelitian Prayogi, Koto, & Arif, (2019) Ketika ada keseimbangan dalam kehidupan kerja, karyawan memiliki niat untuk pindah.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Keterkaitan Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t maka hipotesis 3 diterima. Disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap Niat Berpindah (*Turnover Intention*) di PT. Pijar Sukma. Artinya semakin kuat tingkat Komitmen Organisasional karyawan akan semakin menurunkan Niat berpindah *karyawan*. Indikator Komitmen Organisasional pada dimensi Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dengan rata-rata sebesar 4,42 artinya karyawan berkeinginan menghabiskan sisa karir di perusahaan ini dan tidak ingin berpindah. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu dari Putra & Suasana, (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap Niat Berpindah. Namun dalam penelitian Oktaviani, (2018) komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap tingkat Niat Berpindah pada karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, maka dapat di simpulkan; 1) Pertukaran Anggota Pemimpin (X1) berpengaruh negatif terhadap Niat Berpindah (Y) di PT. Pijar Sukma. 2) Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Niat Berpindah (Y) di PT. Pijar Sukma. 3) Komitmen Organisasional (X3) berpengaruh negatif terhadap Niat Berpindah (Y) di PT. Pijar Sukma. Bagi penelitian ke depan diharapkan dapat meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi Niat berpindah dapat di munculkan variabel lain seperti *emloye engagement*, *transformation leadership*, dan lainnya agar dapat meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, & Meyer. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 1–18.
- Brough, Sit, & Lo. (2014). Work–Life Balance: A Longitudinal Evaluation Of A New Measure Across Australia And New Zealand Workers. *The International Journal Of Human Resource Management*, 2724–2744.
- Budiyono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasiterhadap Niat Berpindah (Studi Pada Pt. Dutaservice Semarang). *Jurnal Stie Semarang*, Vol 8 No 1.
- Casimir, & Gian. (2016). The Relationships Amongst Pertukaran Anggota Pemimpin, Perceived Organizational Support, Affective Commitment, And In-Role Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 35.

- Chabracq, Winnubst, & Cooper. (2003). *The Handbook Of Work And Health Psychology*; Second Edition. John Wiley & Sons, Ltd.
- Chandra, K. W., Setiawan, R., & Tjiang. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Niat Berpindah Karyawan Pada Pt. Wahana Wirawan. *Agora*.
- Deluga. (1998). Leader-Member Exchange Quality And Effectiveness Ratings: The Role Of Subordinate-Supervisor Conscientiousness Similarity. *Group And Organization Management*, 189-216.
- Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). Voluntary Turnover, Social Capital, And Organizational Performance. *Academy Of Management Review*, 446–456.
- Deswarta, Masnur, & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 58–63.
- Dienesch, & Liden. (1986). Leader-Member Exchange Model Of Leadership: A Critique And Further Development. *Academy Of Management Review Journal*, Vol. 11 No. 3. 618-634.
- Du, S., & College, S. (2010). Corporate Social Responsibility And Competitive Advantage: Overcoming The Trust Barrier . *Management Science*, 1528-1545.
- Erdogan, & Bauer. (2016). Leader–Member Exchange Theory: A Glimpse Into The Future. In T. N. Bauer & B. Erdogan (Eds.), *The Oxford Handbook Of Leader–Member Exchange*. New York: Oxford University Press.
- Gallup. (2018). State Of The Global Workplace 2017. Retrieved From Available At: <https://ccap.ph/2018/06/19/Despite-Ais-Challenges-Bpo-Group-Sees-Industrysgrowth/>
- .Graen, & Bien, U. (1995). Relationship-Based Approach To Leadership: Development Of Pertukaran Anggota Pemimpin (Lmx) Theory Of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 219-247.
- Gravador, & Teng-Calleja. (2018). Work-Life Balance Crafting Behaviors: An Empirical Study. *Personnel Review*.
- Hafid, M., & Arif, P. P. (2017). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Niat Berpindah Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesi Kempinski Jakarta. *Study & Management Research*, Vol Xiv, No 3.
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt. Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol 3 No 1.
- Kalliath, & Brough. (2008). Work-Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct. *Journal Of Management And Organization*, 323–327.
- Ksama, I. B., & Wibawa, I. A. (2016). Pengaruh Leader-Member Exchange, Role Stress Dan Perceived Organizational Support Terhadap Niat Berpindah. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Lunenburg. (2010). Pertukaran Anggota Pemimpin Theory: Another Perspective On The Leadership Process. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, Vol. 13, No. 1.
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh Pertukaran Anggota Pemimpin (LMX) Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Niat Berpindah Karyawan Divisi Produksi Di PT.Mustika Dharmajaya. *Agora*.
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Niat Berpindah Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Parkes, & Langford. (2008). Work–Life Balance Or Work–Life Alignment; A Test Of The Importance Of Work-Life Balance For Employee Engagement And Intention To Stay In Organisations. *Journal Of Management & Organization*, 267–284.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Samad, S. (2006). The Contribution Of Demographic Variables: Job Characteristics And Job Satisfaction On Niat Berpindahs. *Journal Of International Management*,, 1-12.
- Sari, R. K., & Supriyati. (2018). Hubungan Stress Kerja Dengan Niat Berpindah Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan Pt. Fif Group. *Anfusina: Journal Of Psychology*.
- Sianipar, A. R., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 98 - 114.

- .Sukmana, A. F., & Syaharudin, M. (2016). Analisis Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Niat Berpindah Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Artikel Ilmiah Mahasiswa.
- Susila Putra, I. D., & Suasana, I. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Berpindah Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud..

### **Buku Referensi**

- Colquitt, Lepine, & Wesson. (2009). *Organization Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. New York: The Mcgraw-Hill Com.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1997). *Organisasi , Prilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pt Pustaka Binaman Pressindo.
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Takase. (2010). A Concept Analysis Of Niat Berpindah: Implications For Nursing Management. *Collegian*, 3–12.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: Pt. Raja Grafindo Persada.