



Pengaruh LMX (*Leader Member Exchange*) Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Yolani Octavia Pasaribu¹, Feby Aulia Safrin², Onan Marakali Siregar³

^{1,2,3}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Received: 20 April 2025
Revised: 27 April 2025
Accepted: 01 Mei 2025

Penelitian ini dilakukan berdasarkan survei PWC (*Price Waterhouse Coopers*) Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan *turnover* dimana menunjukkan SDM di industri perbankan sering berpindah perusahaan. Berdasarkan survei di atas, PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan adalah hal yang perlu untuk diprediksi seberapa besar faktor LMX (*leader member exchange*), dan stres kerja mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh LMX (*leader member exchange*) dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi SDM. Pengaruh antara LMX (*leader member exchange*) dan stres kerja tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi SDM dan sampel sebanyak 31 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan pendekatan *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Ms.excel* dan *SPSS* ver 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel LMX (*leader member exchange*) berpengaruh negatif terhadap peningkatan *turnover intention*, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, serta LMX (*leader member exchange*) dan stres kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen terhadap *turnover intention*. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* diketahui bahwa variabel LMX (*leader member exchange*) dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 20.6 % terhadap variabel *turnover intention* karyawan, sedangkan sisanya sebesar 79.4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

Kata Kunci: LMX (*Leader Member Exchange*), Stres Kerja, *Turnover Intention*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Pasaribu, Y., Safrin, F., & Siregar, O. (2025). Pengaruh LMX (*Leader Member Exchange*) Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5.B), 308-317. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10311>.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan satu satunya aset yang tidak dapat diduplikasikan oleh manusia lain karena pada hakikatnya setiap manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Maha pencipta dengan karakteristik yang berbeda. Perusahaan wajib mengetahui bahwasanya memiliki SDM yang bermutu ialah jawaban atas kemajuan serta persaingan yang ada (Pakpahan & Safrin, 2024). Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya sebaik mungkin sehingga memberikan *output* (kinerja) yang maksimal bagi pihak perusahaan dan mempertahankan SDM yang berpotensi agar tidak berdampak pada

perpindahan karyawan. Ketika kinerja karyawan baik kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik, artinya kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan sangat erat kaitannya (Rahmadani & Safrin, 2023).

Sebagai permasalahan terjadinya pengunduran karyawan atau yang disebut dengan *turnover*, dimana hal ini merupakan masalah yang sangat dihindari sebuah perusahaan karena dapat berpengaruh pada kualitas perusahaan dan juga dapat merugikan secara biaya. Tingginya tingkat *turnover* maka menunjukkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Dengan adanya *turnover* secara otomatis untuk menggantikan karyawan yang berkualitas atau berkemampuan sama atau lebih dari yang sudah keluar maka perusahaan butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru seperti biaya pelatihan dan lain lain. Jika dilihat dari segi ekonomi, tentunya perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan akan sering melakukan *recruitment*, pelatihan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Berdasarkan hasil survey *procewaterhouse coopers* (PwC) Indonesia menunjukkan keluar masuk karyawan disektor perbankan sebanyak 15% sedangkan pada industri nonperbankan hanya pada 8% yang artinya *turnover intention* pada sektor perbankan 2 kali lipat dibandingkan dengan sektor lainnya. *Turnover intention* sendiri memiliki dampak yang merugikan bagi sebuah perusahaan (Wanboko *et al*, 2023).

Menurut Robbins (Efitriana, 2022) *turnover intention* merupakan bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biasa pengelolaan sumber daya manusia. Mobley (Ardan & Jaelani, 2021) menjelaskan mengenai indikator dalam menjelaskan *turnover intention* yang ada dalam sebuah perusahaan:

1. *Thinking of Quitting*

Thinking of quitting yaitu keadaan dimana karyawan berpikir bahwa mereka harus berhenti bekerja pada perusahaan saat ini. Intensitas yang semakin tinggi agar berhenti bekerja pada perusahaan yang *turnover intention* tinggi. Selain itu, karyawan merasa memiliki kesempatan untuk meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya saat ini.

2. *Intention to Search for Alternative*

Tenaga kerja dengan keinginan mencari kesempatan kerja lainnya menunjukkan terdapat intensi meninggalkan posisi mereka saat ini. Jika seorang karyawan sudah ingin keluar dari organisasi, mereka akan mencoba mengungkap informasi pekerjaan lain yang mereka yakini lebih unggul.

3. *Intention to Quit*

Intensi berhenti dari pekerjaan menunjukkan dorongan seseorang agar meninggalkan posisinya saat ini. Semakin kuat keinginan karyawan meninggalkan pekerjaannya, menunjukkan *turnover intention* yang juga tinggi. Karyawan berniat untuk keluar dari pekerjaan saat ini jika karyawan telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan imbalan yang lebih memuaskan.

PT. Bank Sumut kantor pusat Medan adalah salah satu perusahaan yang mengalami fenomena *turnover intention*. Dimana berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu karyawan bagian sumber daya manusia PT. Bank Sumut kantor pusat bahwa *turnover* karyawan didominasi oleh karyawan usia muda yang masa kerjanya tidak lebih dari 3 tahun. Data *turnover* karyawan lima tahun terakhir dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Turnover Intention Bank Sumut Medan 2018-2022

Turnover Pegawai	2022	2021	2020	2019	2018
Jumlah pegawai diawal periode	2,540	2,489	2,500	2,619	2,642
Jumlah pegawai masuk	178	146	94	29	182
Jumlah pegawai keluar	92	95	105	148	105
Jumlah pegawai diakhir periode	2,626	2,540	2,489	2,500	2,619
Rasio pegawai keluar (jumlah)	3,50%	3,61%	4,08%	5,59%	3,85%

Sumber: *Laporan Tahunan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan (2022)*

Tingkat *turnover intention* paling rendah terjadi ditahun 2022, yaitu sebanyak 92 karyawan dan tingkat paling tinggi terjadi ditahun 2019, yaitu sebanyak 148 orang. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan divisi SDM, pada September 2023 tercatat sebanyak 3 orang karyawan baru. Namun demikian, September 2023 juga terdapat 64 orang karyawan yang meninggalkan Bank Sumut dengan berbagai alasan. Adapun beberapa masalah yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* dapat terjadi pada karyawan di sektor perbankan, diantaranya yaitu masalah LMX (*leader member exchange*) dan stres kerja yang dapat dirasakan oleh siapapun dan dari bidang apapun.

Menurut Jaenuddin (2021), LMX (*Leader Member Exchange*) adalah bentuk sifat hubungan antara seorang pemimpin dan bawahannya, selain itu proses berinteraksi antara pemimpin dan bawahannya menjadi perhatian utama yang dimana kedua-duanya merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga bagi sebuah organisasi. Menurut Graen & Bien (Nugraha, 2019), bahwa ada tiga indikator yang dimiliki LMX (*leader member exchange*), yaitu:

1. Menghormati (*respect*)

Hubungan antar atasan dan bawahan tidak dapat terbentuk tanpa adanya saling menghormati terhadap kemampuan orang lain.

2. Saling Percaya (*trust*)

Tanpa adanya rasa percaya yang timbal balik, hubungan antara atasan dengan bawahan akan sulit terbentuk.

3. Kewajiban/keharusan (*Obligation*)

Pengaruh kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja antara atasan dan bawahan (saling berkontribusi).

Penelitian ini dilakukan di Bank Sumut Kantor Pusat Medan dikarenakan para karyawan Bank Sumut Kantor Pusat Medan menuntut pekerjaan seperti lembur untuk mencapai *deadline*. Tetapi tidak ada kesepakatan mengenai uang lembur diluar tunjangan karena pihak perusahaan sebenarnya tidak mengharuskan karyawan untuk lembur tetapi pada kenyataannya ada beberapa pekerjaan yang memiliki *deadline* yang cepat. Sehingga karyawan merasa tidak seimbang antara yang dikerjakan dengan hasil yang didapat secara pribadi. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan yang ada di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan kurang maksimal. Hal ini juga mengindikasikan adanya konflik peran antara atasan dengan bawahan mengenai tugas tugas yang diperlukan.

Selain itu, Dampak stres kerja karyawan penting untuk dihindari baik yang timbul dari tekanan ataupun tuntutan yang berlebihan dalam lingkungan kerja. Stres kerja pada karyawan dapat mengakibatkan *turnover intention* yang berdampak negatif terhadap perusahaan. Dimana hal ini dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sriathi (2019) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention*.

Menurut Budiasa (2021) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Karyawan yang mengalami stres disebabkan oleh pengaruh dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja (Lubis & Siregar, 2023). Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menangani tingkat stres yang dialaminya, hal ini tergantung dari daya tahan tubuh karyawan tersebut (Tambunan *et al*, 2023). Menurut Michael *et al* (Rizkiyanti, 2019) stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari 3 dimensi, yaitu:

1. Beban Kerja

Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

2. Konflik Peran

Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan supervisor (atau atasan) mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa *supervisor* (atasan) dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

3. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

Berdasarkan penjabaran data di atas, membuat peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang memengaruhi *turnover intention* atau faktor yang melatarbelakangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover Intention*) dengan judul “Pengaruh LMX (*leader member exchange*) dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi SDM dan sampel sebanyak 31 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan pendekatan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear

berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 74,1%% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 25,9%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 51,6% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 90,3%, serta yang bekerja pada mayoritas lama bekerja pada rentang 6-10 tahun sebanyak 41,9%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *LMX (Leader Member Exchange)* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	31	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.821		8	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	31	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.683		5	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	31	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.763		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 5. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	standardized Residual
N	31
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel LMX dan Stres Kerja melebihi $> 0,10$, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

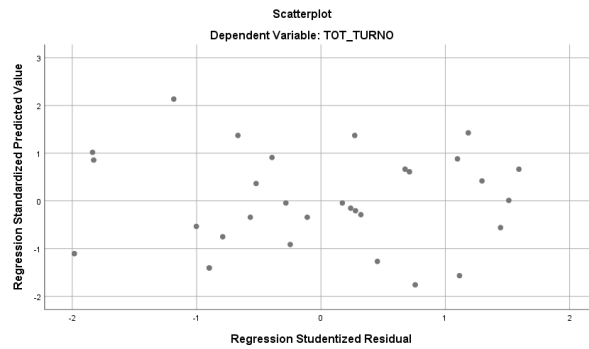
Tabel 6. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LMX	.999	1.001
Stres Kerja	.999	1.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 2 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.873	5.420		.000	38.873
	LMX	-.457	.146	-.511	.004	-.457
	Stres Kerja	.316	.734	.070	.671	.316

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 38,873 + (-0,457)X_1 + 0,316X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 38.873 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan, maka *turnover invitation* karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan akan naik rata-rata sebesar 38,873 satuan.
2. β_1 sebesar (-0,457) dengan arah hubungan negatif menunjukkan apabila setiap penurunan satu satuan *leader member exchange*, maka akan mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,457 satuan.
3. β_2 sebesar 0,316 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila setiap kenaikan atau penurunan satu satuan stres kerja, maka akan memengaruhi *turnover intention* sebesar 0,316 satuan.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel LMX (*leader member exchange*) (X_1) dengan t_{hitung} sebesar (-3,126) dengan signifikansi $0.004 < 0.025$ dan t_{tabel} 2,04841. Jadi $t_{hitung} (-3,126) > t_{tabel} (2,04841)$, bahwa variabel LMX (*leader member exchange*) (X_1) terdapat pengaruh terhadap *turnover intention* (Y), H_{a1} diterima. Tanda minus menunjukkan arah berlawanan LMX dengan *turnover intention*, bila terjadi penurunan *leader member exchange* maka terjadi *turnover intention*.

2. Variabel stres kerja (X_2) dengan t hitung sebesar 0.430 dengan signifikansi $0,671 > 0,025$, $t_{hitung} (0,430) < t_{tabel} (2,04841)$, bahwa variabel stres kerja (X_2) tidak terdapat pengaruh terhadap *turnover intention* (Y), H_0 diterima.

Tabel 8. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.899	2	24.449	4.894	.015 ^b
	Residual	139.875	28	4.996		
	Total	188.774	30			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), LMX, Stres Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} dari tabel 4.9 yakni $F = 4,894$ tersebut menjelaskan bahwa nilai $f_{hitung} (4,894) > f_{tabel} (3,34)$ dan signifikansi dari f_{hitung} dari tabel 4.34 di atas sebesar $0.015 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel independen LMX (*leader member exchange*) (X_1), dan stres kerja (X_2) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y), hipotesis penelitian H_{a3} diterima.

Tabel 9. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.206	2.235
a. Predictors: (Constant), LMX, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa nilai R sebesar 0,509 atau 50,9% yang mana nilai koefisien menunjukkan hubungan antara LMX (*leader member exchange*), dan stres kerja terhadap *turnover intention* sangat erat. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa LMX (*leader member exchange*) (X_1), dan stres kerja (X_2) mampu menjelaskan variabel *turnover intention* (Y) dengan besar 20,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini sebesar 79,4%.

Pembahasan

LMX menggambarkan kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan. Hubungan ini dapat bervariasi dari hubungan yang sangat dekat dan penuh kepercayaan (*high LMX*) hingga hubungan yang transaksional dan terbatas (*low LMX*). Dalam situasi *high LMX*, karyawan cenderung merasakan dukungan yang lebih kuat, adanya pengakuan, dan komunikasi yang lebih baik dengan atasan mereka. Ini meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen mereka terhadap organisasi, sehingga mengurangi keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Sebaliknya, dalam kondisi *low LMX*, di mana hubungan antara pemimpin dan karyawan kurang dekat atau bahkan negatif, karyawan mungkin merasa kurang dihargai, yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan ini dapat meningkatkan stres kerja dan akhirnya memperkuat keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Stres kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa tertekan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka, konflik peran, atau ketidakjelasan tugas. Stres kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan *burnout*, yang pada akhirnya mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Ketika karyawan merasa kewalahan dan stres terus-menerus, hal ini secara langsung meningkatkan *turnover intention* karena mereka merasa perlu mencari lingkungan kerja yang lebih baik untuk mengurangi tekanan.

Hubungan LMX yang baik dapat berfungsi sebagai penyangga terhadap stres kerja. Ketika seorang pemimpin memberikan dukungan, kejelasan dalam peran, dan komunikasi yang efektif, karyawan lebih mampu mengelola tekanan kerja. Dalam konteks ini, meskipun karyawan menghadapi stres kerja, dukungan dari pemimpin melalui hubungan LMX yang baik dapat mengurangi kemungkinan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Namun, ketika LMX rendah, stres kerja akan memperburuk situasi. Kurangnya dukungan dari pemimpin membuat karyawan merasa sendirian dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang meningkatkan *turnover intention*.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel LMX (*leader member exchange*) (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi LMX (*leader member exchange*) maka akan rendah pula *turnover intention* karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha1 diterima dan H01 ditolak.
2. Variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Artinya stres kerja (X2) tidak berpengaruh untuk mendorong peningkatan *turnover intention* (Y) karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha2 ditolak dan H02 diterima.
3. Variabel LMX (*leader member exchange*) (X1), dan variabel stres kerja (X2) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y) karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha3 diterima dan H03 ditolak.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Feby Aulia Safrin, S.AB., MA., Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.

- Budi, W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Leader-Member Exchange terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Kantor Pusat PT. WG)* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi Sepuluh Nopember).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 182-188.
- Jaenuddin. (2021). *Leader Member Exchange Meningkatkan Kepuasan Kerja*. (N.P.): Cv. Azka Pustaka.
- Lubis, L. A., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Work-Family Conflict And Work Stress On Employee Performance During The Covid-19 Pandemi (Study on Employees of PT. Kreasi Kotak Megah). *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 3(03), 115-124.
- Nugaha, D. (2019). Pengaruh leader member exchange (LMX) dan work life balance terhadap *turnover intention* karyawan divisi produksi di PT Mustika *Dharmajaya*. *Agora*, 7(2).
- Pakpahan, V. A., & Safrin, F. A. (2024). PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PERMATA HIJAU SAWIT). *Jurnal Multidisiplin Inovatif*, 8(7).
- Rahmadani, M., & Safrin, F. A. (2023). PENGARUH SELF ESTEEM DAN EMOTIONAL STABILITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN:(Studi Pada PT. Binanga Karya). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 147-159.
- Rizkiyanti, R. (2019). Analisis Beban Kerja dan Stress Kerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 1200-1205.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Tambunan, M. I., Eriza, F., & Siregar, O. M. (2023). The effect of organizational culture and work stress on employee performance at The Grand Inna Medan Hotel. *Journal Arbitrase: Economy, Management and Accounting*, 1(01), 32-43.
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(02), 364-374.