



Pengaruh Jam Kerja Lembur dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap *Turnover Intention* Karyawan Departement Finishing PT. Ungaran Sari Garments

Silfiati Rohmah^{1*}, Yunita Primasanti², Agung Widiyanto Fajar Sutrisno³

¹⁻³Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

*Korespondensi penulis: silfiatirohmah171@gmail.com

Abstract. *Turnover intention is the tendency or intention of individuals to leave the organization for various reasons, one of which is the desire to get a better job. This study aims to examine the effect of overtime working hours and leader member exchange on turnover intention of finishing department employees of PT Ungaran Sari Garments. The sample taken was 144 finishing department employees. The sampling technique used the slovin formula with data analysis techniques, namely multiple linear regression using the SPSS 25 program. The results obtained that overtime working hours have a positive and significant effect on turnover intention, while lmx has a negative and significant effect on turnover intention. overtime working hours and leader member exchange have a simultaneous or joint effect on the dependent variable, namely turnover intention of pt usg finishing department employees.*

Keywords: *Leader Member Exchange, Overtime Working Hours, Turnover Intention.*

Abstrak. *Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau niat individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang salah satunya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh jam kerja lembur dan *leader member exchange* terhadap *turnover intention* departemen *finishing* karyawan PT Ungaran Sari Garments. Sampel yang diambil yaitu sebanyak 144 karyawan departemen *finishing*. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan teknik analisis data yaitu regresi linier berganda menggunakan program SPSS 25. Dimana diperoleh hasil bahwa jam kerja lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan lmx berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. jam kerja lembur dan *leader member exchange* berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* karyawan departemen *finishing* pt usg.

Kata Kunci: Jam Kerja Lembur, *Leader Member Exchange*, *Turnover Intention*.

1. PENDAHULUAN

Globalisasi dan teknologi telah mendorong seleksi alamiah yang mengarah pada ‘yang terkuat yang bertahan’. Keberhasilan dalam menguasai industri pasar dapat diperoleh perusahaan dengan cara mampu menyesuaikan permintaan yang sedang terjadi saat ini, yaitu mereka yang mampu memberikan apa yang siap dibeli orang (Amir, 2022). Dengan berkembangnya dunia bisnis yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan mampu bertahan bahkan bersaing baik itu dari segi produk yang dihasilkan, pemasaran maupun pengelolaan sumber daya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang penting dan fundamental didalamnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia memberikan kontribusi berupa tenaga kerja, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan berbagai fungsi bisnis untuk bersaing di pasar secara efektif

(Anjani & Mulyana, 2024). Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan dalam berkontribusi di setiap aktivitas demi mencapai tujuan dari perusahaan (Juliani & Nopiyani, 2024).

PT. Ungaran Sari Garments merupakan salah satu perusahaan garment atau manufaktur bidang pakaian atau tekstil yang menjadi perusahaan dengan eksportir terbesar di Indonesia. Produk yang dihasilkan meliputi *blouse*, *shirt*, pakaian anak-anak, *dress*, dan jaket. Sampai saat ini PT. Ungaran Sari Garments telah memiliki 3 cabang yang terletak di Ungaran, Congol, dan Pringapus. Tingginya permintaan produksi mengharuskan karyawan bekerja lebih ekstra untuk mencapai target perusahaan sehingga perusahaan menerapkan sistem lembur demi tercapainya tujuan tersebut.

Overtime, atau lembur dalam konteks kinerja karyawan adalah fenomena dimana karyawan bekerja lebih dari jam kerja normal sesuai dengan peraturan perusahaan (Anjani & Mulyana, 2024). Jam kerja lembur yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta menurunnya kualitas hidup karyawan, sehingga akan mengakibatkan peningkatan *turnover intention* dimana karyawan merasa terbebani dan tidak puas dengan lingkungan kerja mereka. Hasil penelitian sebesar 77.6% menunjukkan bahwa jam kerja lembur, stres kerja dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi niat untuk berpindah (Junaidi et al., 2020)

Intensi *turnover* telah menjadi masalah serius yang tak kunjung selesai bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Sari & Susanto, 2019). Dampak tingkat *turnover* yang terlalu tinggi mengganggu aktivitas usaha, masalah moral pada karyawan yang tetap memutuskan berada dalam organisasi, dan biaya dalam berbagai hal misalnya rekrutmen dan pelatihan karyawan yang menggantikan posisi yang ditinggalkan (Sejati, 2019).

Selain jam kerja lembur, hubungan antara atasan dengan bawahan atau yang biasa disebut dengan *Leader Member Exchange (LMX)* juga menjadi salah satu tingginya angka *turnover*. Berdasarkan data yang kami peroleh dari Departemen HRD PT USG rata-rata persentase karyawan keluar dari bulan November 2023 – Februari 2024 sebesar 7,35%. Presentase karyawan *out* sempat mengalami penurunan pada bulan Maret dimana hanya di angka 3,33%, namun hal tersebut tidak berlangsung lama dan terus mengalami kenaikan sampai pada puncaknya yaitu pada bulan Mei mencapai 11,92%.

Penelitian oleh Ksama & I Made Artha Wibawa (2016) terhadap karyawan Hotel Griya Sanur dimana nilai signifikansi *Leader-member exchange* sebesar $0,005 < 0,05$, dengan nilai beta $-0,285$, maka dapat dikatakan bahwa *leader-member exchange* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kualitas LMX maka semakin rendah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka (*turnover intention*). Atasan yang suportif memiliki dampak yang menguntungkan pada kepuasan kerja sekaligus berdampak negatif pada kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaannya (Apriliyandari & Herachwati, 2023). LMX memiliki pengaruh signifikan terhadap moral kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi *turnover intention* (Terpstra-Tong et al., 2020)

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Jam Kerja Lembur

Wanviano *et al* (2024) menjelaskan jam kerja lembur (*overtime*) adalah banyaknya waktu yang digunakan karyawan untuk melanjutkan pekerjaan mereka setelah jam kerja biasa, dengan tujuan menyelesaikan tugas-tugas yang belum terselesaikan atau untuk memenuhi target produksi yang lebih tinggi. Thomas (dalam Wardono et al., 2024) menyebutkan kerja lembur adalah pekerjaan tambahan yang dilakukan di luar jam kerja yang melebihi 40 jam kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Sementara Wheatley (dalam Primaturi, 2022) menyebutkan jam kerja lembur dapat dijelaskan sebagai jam kerja wajib, sukarela, bertekanan dan diperpanjang atau bekerja selama hari libur, lembur yang tidak dibayar dan lembur yang dibayar serta lama jam yang berbeda per minggu dan jam diperpanjang ke shift. Ann Giley *et.al* dalam (Wirandono, 2023) juga menyebutkan jam kerja lembur adalah jumlah waktu kerja pegawai yang melampaui jumlah waktu kerja normalnya. Semakin lama karyawan terjebak dalam situasi ini, semakin besar kemungkinan mereka ingin mengundurkan diri dari suatu perusahaan (Manurung, 2018)

Pengertian *Leader Member Exchange* (LMX)

Menurut Graen, *et al* (dalam Khoirul Anam et al., 2023), kepemimpinan adalah sebuah proses hubungan sosial yang saling berpengaruh antara pemimpin dan para pengikutnya. Luisser Achua (2010) menyatakan, LMX merupakan hubungan antar seorang *leader* (pemimpin) dengan *subordinate* (bawahan). Sementara Morrow *et.al* dalam (Zuhriyani, 2022) menyatakan bahwa LMX menggambarkan tingkat kualitas hubungan antara atasan dengan pegawai yang mampu meningkatkan kinerja keduanya.

Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Mathis *et al* (dalam Syafaatun & Yuliantini, 2023) menjelaskan *turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan, dan karyawan tersebut harus digantikan. Sementara, Mobley *et al* (dalam Widyaningsih & Saptoto, 2019) *turnover intention* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri yang menurutnya cocok dengannya. Sejalan dengan itu, (Noe *et al* (2018), mendefinisikan *turnover intention* merupakan perbuatan yang melakukan penarikan diri dari pekerjaan merupakan serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja. Sedangkan Agustini & Subudi (2018) menjelaskan, *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Populasi pada penelitian ini merupakan semua karyawan departemen *finishing* PT USG yang berjumlah 226 orang yang terbagi kedalam 2 kategori yaitu shift (pagi, siang, malam) dan non shift. Pada penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non- probability sampling (non-random sampling) dengan menggunakan teknik purposive sampling.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		144
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.5840037
	Std. Deviation	3.99194166
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.057
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

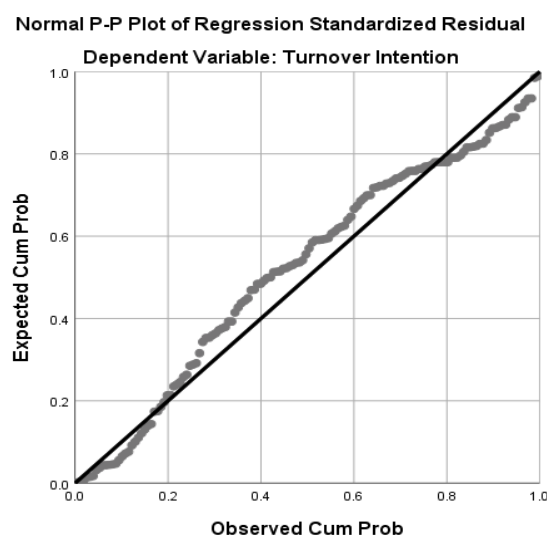
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 25

Dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang telah dilakukan, didapatkan nilai Sig. sebesar 0,200. Hal ini berarti bahwa dari kedua data tersebut, data terdistribusi secara normal dikarenakan nilai signifikansi lebih besar jika dibandingkan dengan 0,05.



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 1. P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, jika kita lihat dari P- P plotnya (salah satu uji normalitas dalam aplikasi spss) semua titik-titik mengikuti garis fit atau diagonal yang menandakan bahwa ini normal, karena tanda titik-titik tidak ada yang keluar jauh dari garis tersebut yang artinya data tersebar dengan baik mengikuti garis fit atau diagonal seperti pada gambar.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Model Regresi			
- Jam Kerja Lembur	0,922	1,085	Bebas Multikolinieritas
- Leader Member Exchange			
Var. Dependen	0,922	1,085	Bebas Multikolinieritas
Turnover Intention			

Sumber : Hasil Olah data (2025)

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas sehingga tidak terjadi multikolinieritas karena nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$.

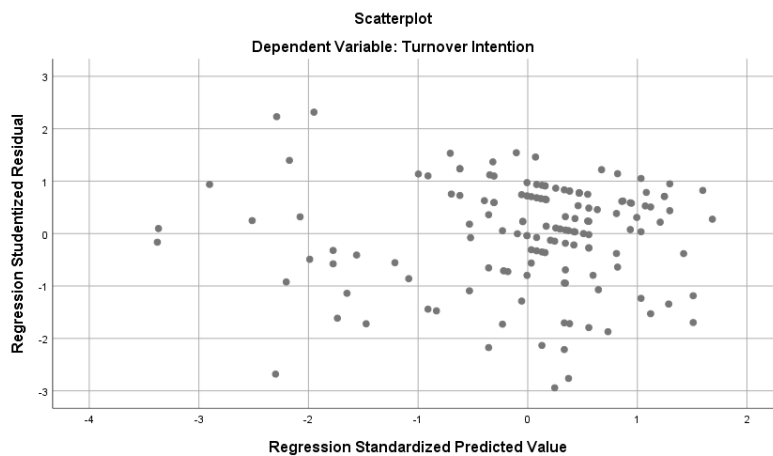
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
1. Model Regresi		
Jam Kerja Lembur (X1)	0,386	Tidak Terjadi Heteroskestisitas
LMX (X2)	0,180	Tidak Terjadi Heteroskestisitas

Sumber : Hasil Olah data (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$. Yang artinya bahwa untuk semua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Olah data (2025)

Gambar 2. Model Regresi

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.909	.638		15.527	.000
	Jam Kerja Lembur	.638	.032	.887	19.657	.000
	LMX	-.144	.019	-.342	-7.567	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber : Hasil Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4 maka persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 9,909 + 0,638X_1 - 0,144X_2$$

Yang artinya variabel Jam Kerja Lembur berpengaruh positif terhadap Turnover Intention sedangkan variabel Leader Member Exchange berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

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

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 9,909 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 9,909.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Jam Kerja lembur (X_1) bernilai positif (+) sebesar 0,638 maka bisa diartikan jika variabel X_1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Artinya jika tingkat Jam Kerja Lembur semakin tinggi maka *Turnover Intention* yang terjadi akan semakin meningkat. Dan sebaliknya, jika tingkat Jam Kerja Lembur semakin rendah maka *Turnover Intention* yang terjadi akan semakin menurun.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel *Leader Member Exchange* (X_2) bernilai negatif (-) sebesar -0,144 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X_2 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya. Artinya jika tingkat *Leader Member Exchange* semakin tinggi/baik maka *Turnover Intention* yang terjadi akan semakin menurun. Dan sebaliknya, jika tingkat *Leader Member Exchange* semakin rendah maka *Turnover Intention* yang terjadi akan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.731	.992
a. Predictors : (Constant), LMX, Jam Kerja Lembur				
b. Dependent Variable : Turnover Intention				

Sumber : Hasil Olah data (2025)

Dari hasil uji koefisien determinasi diatas, didapatkan nilai R Square sebesar .731. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu variabel X mampu menyumbang sebesar 73% terhadap variabel dependen sedangkan sisanya sebesar 27% disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan variabel yang diteliti atau variabel lain.

Uji T (Partial)

Tabel 6. Hasil Uji T (Partial)

Pengaruh antar variabel	t hitung	t tabel	Sig t	keterangan
<i>Jam kerja lembur memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention</i>	19,657	1,977	0,000	H1 diterima
<i>Leader member exchange memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention</i>	-7,567	1,977	0,000	H2 diterima

Sumber : Hasil Olah data (2025)

a. Pengaruh Jam Kerja Lembur terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengujian antara jam kerja lembur dengan *turnover intention* diperoleh nilai t hitung > t tabel dan didapat nilai sig 0,000 < 0,05. Artinya bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama yang menyatakan bahwa jam kerja lembur memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

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

Dari hasil pengujian antara *leader member exchange* dengan *turnover intention* diperoleh nilai t hitung < t tabel dan didapat nilai sig 0,000 < 0,05. Artinya bahwa *leader member exchange* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *leader member exchange* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

Uji F (simultan)**Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.010	2	192.505	195.540	.000 ^b
	Residual	138.812	141	.984		
	Total	523.822	143			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), LMX, Jam Kerja Lembur

Sumber : Hasil Olah data (2025)

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Jam Kerja Lembur dan *Leader Member Exchange* secara simultan terhadap variabel *Turnover Intention* adalah sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai F hitung $195.540 > F$ tabel 3,06 artinya adanya pengaruh antara variabel Jam Kerja Lembur dan *Leader Member Exchange* terhadap *Turnover Intention* secara simultan atau bersama-sama.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil**Pengaruh Jam Kerja Lembur Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan pengujian regresi linier berganda diketahui bahwa variabel Jam Kerja Lembur memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,638, hal ini artinya bahwa Jam Kerja Lembur memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi jam lembur yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat intensi *turnover* karyawan. Koefisien regresi linier berganda yang dimiliki oleh variabel Jam Kerja Lembur menjelaskan dimana Jam Lembur mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya intensi *turnover* sebesar 0,638 atau 63,8% dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya tetap. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aliyza Fatrichia *et.al* (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja lembur (*overtime*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan pengujian regresi linier berganda diketahui bahwa variabel *Leader Member Exchange* (LMX) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,144, hal ini artinya bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) memiliki pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi kualitas LMX yang dirasakan

oleh karyawan maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan. Koefisien regresi linier berganda yang dimiliki oleh variabel *Leader Member Exchange* (LMX) menjelaskan dimana LMX mengalami kenaikan 1 satuan, maka intensi *turnover* akan menurun sebesar 0,144 atau 14,4% dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya tetap. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung dan Surya (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Jam Kerja Lembur dan *Leader Member Exchange* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 pada dua variabel independent yaitu Jam Kerja Lembur (X1), *Leader Member Exchange* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 195,540 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,06 dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan variabel Jam Kerja Lembur dan *Leader Member Exchange* (LMX) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* pada karyawan departemen *finishing* PT USG.

Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis 1

Dalam hipotesis 1 diperoleh hasil Jam Kerja Lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan departemen finishing PT USG. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T (partial) nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana nilai t hitung $> t$ -tabel yaitu $19.657 > 1.977$. Hal ini artinya semakin tinggi jam lembur yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat intensi *turnover* karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H_1) diterima yaitu variabel Jam Kerja Lembur (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

2) Pengujian Hipotesis 2

Dalam hipotesis 2 diperoleh hasil variabel *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan departemen finishing PT USG. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T (partial) nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana nilai t hitung $> t$ -tabel yaitu $-7.567 < 1.977$. Hal

ini menunjukkan LMX berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya semakin tinggi kualitas LMX yang diberikan kepada karyawan maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima yaitu variabel *Leader Member Exchange* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

3) Pengujian Hipotesis 3

Dalam hipotesis 3 diperoleh hasil variabel Jam Kerja Lembur dan *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan departemen finishing PT USG. Berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 195,540 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,06 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari data tersebut karena nilai F_{hitung} (195,540) > diatas dari nilai F_{tabel} (3,06) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yakni Jam Kerja Lembur (X1) dan *Leader Member Exchange* (X2) berpengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) karyawan departemen finishing PT USG. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H3) dapat diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai *Jam Kerja Lembur* dan *Leader Member Exchange* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan departemen finishing PT USG, dapat disimpulkan bahwa Jam Kerja Lembur (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), yang berarti semakin tinggi jam kerja lembur maka semakin besar pula niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya, *Leader Member Exchange* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota (LMX), maka semakin rendah pula tingkat niat karyawan untuk keluar. Kedua variabel independen, yakni Jam Kerja Lembur (X1) dan *Leader Member Exchange* (X2), terbukti berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan di departemen finishing PT USG.

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, maka disarankan beberapa langkah strategis yang dapat diambil perusahaan guna menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Pertama, berkaitan dengan variabel Jam Kerja Lembur, perusahaan perlu lebih bijak dalam mengatur waktu lembur, terutama karena nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator “Waktu Lembur”. Pengurangan jam lembur atau penerapan batasan yang jelas serta pemberian

waktu istirahat yang cukup menjadi penting agar karyawan tidak merasa kelelahan atau stres, yang dapat memicu keinginan untuk resign. Kedua, berkaitan dengan variabel *Leader Member Exchange*, dengan indikator terendah pada “Respect”, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan rasa saling menghargai antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengakuan atas prestasi, mendengarkan masukan, dan perlakuan yang adil. Komunikasi yang terbuka, empati, dan pemberian pujian dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketiga, karena kedua variabel ini secara simultan memengaruhi Turnover Intention, maka perusahaan perlu menyusun kebijakan yang menciptakan keseimbangan antara pengaturan jam kerja lembur yang wajar dan peningkatan kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan. Keempat, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya dengan cakupan yang lebih luas, sehingga dapat meningkatkan generalisasi dan keakuratan hasil. Kelima, peneliti berikutnya juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji variabel lain di luar Jam Kerja Lembur, Leader Member Exchange, dan Turnover Intention, serta mengeksplorasi indikator dan teori terbaru yang relevan guna memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, H. (2022). Kegiatan Bisnis Dalam Era Globalisasi Dan Dampak Perubahan Teknologi Pada Bisnis. *JFomas (Jurnal Fokal Penelitian Manajemen & Sekretari)*, 1(1), 48–55.
- Anjani, F. V., & Mulyana, A. (2024). *Analisa Pengaruh Overtime terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pungkook Indonesia One di Kabupaten Grobogan Jawa Tengah*. 292(1), 20–29. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.23>.
- Apriliyandari, T., & Herachwati, N. (2023). Impact of supervisor support on workers’ turnover intention PT. Sinar Wijaya Polywood Industries: Job satisfaction as a moderator. *Agrimor*, 8(4), 180–187. <https://doi.org/10.32938/ag.v8i4.2094>
- Juliani, K., & Nopiyani, P. E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Overtime, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. BPR Indra Candra Singaraja. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 202–215.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Khoirul Anam, Javier Rizqi Baiturrahman, Bagus Alamsyah Bahari, & Moch. Isa Anshori. (2023). Pertukaran Anggota dan Pemimpin (Leader Member Exchange). *Journal of Management and Social Sciences*, 2(3), 163–182. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i3.398>

- Manurung, R. M. (2018). PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGE PADA TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT. Bina Busana Internusa Semarang). In *Nucleic Acids Research* (Vol. 6, Issue 1).
- PRIMATURI, K. (2022). *Pengaruh Overtime Dan Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi*. http://eprintslib.ummgl.ac.id/3831/%0Ahttp://eprintslib.ummgl.ac.id/3831/1/18.0101.0137_COVER_BAB_I_BAB_II_BAB_III_BAB_V_DAFTAR_PUSTAKA_-_Nia_Prima.pdf
- Sari, D., & Susanto, S. (2019). Mengungkap Tingginya Turnover Intention Pt. Wbs Semarang. *Solusi*, 17(2), 165–178. <https://doi.org/10.26623/.v17i2.1462>
- Sejati, Y. M. (2019). Pengaruh resiliensi dan stres terhadap turnover intention. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(3), 80–91.
- Syafaatun, O., & Yuliantini, T. (2023). The Effect of Work Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 133. <https://doi.org/10.22441/jimb.v9i1.19657>
- Terpstra-Tong, J., Ralston, D. A., Treviño, L. J., Naoumova, I., de la Garza Carranza, M. T., Furrer, O., Li, Y., & Darder, F. L. (2020). The Quality of Leader-Member Exchange (LMX): A Multilevel Analysis of Individual-level, Organizational-level and Societal-level Antecedents. *Journal of International Management*, 26(3), 100760. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2020.100760>
- Wanviano, F., Tambunan, D., & Rukhviyanti, N. (2024). *Pengaruh Overtime , Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Nagamas Kurnia Sejahtera The Effect of Overtime , Job Training on Employee Performance at PT . Nagamas Kurnia Sejahtera*. 15(225), 659–669. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i3.10736>
- Wardono, T. I., Supriyadi, A., & Nugraheni, K. S. (2024). Pengaruh beban kerja perceived organizational support dan work life balance sebagai prediktor turnover intention di cv tirta fertindo pratama. *Owner*, 8(1), 119–129. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i1.2053>
- Widyaningsih, R. U., & Saptoto, R. (2019). Peran Leader-Member Exchange (LMX) dan Occupational Stress untuk Memprediksi Intensi Turnover. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 7. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47979>
- Wirandono, T. U. (2023). *Pengaruh Overwork, Overtime, Supervisory Support, dan Incentive Pada Employee Turnover intention di O&M Company PLTU Tanjung Jati B Jepara*.
- Zuhriyani, Z. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 871–882. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.18162>