

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, MOTIVASI EKTRINSIK
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Bank Muamalat Indonesia di
Yogyakarta)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR**

SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM

Oleh:

Aqil Hanif Munawwar

NIM. 16820062

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, MOTIVASI EKTRINSIK
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP TURNOVER
INTENTION KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Bank Muamalat Indonesia di
Yogyakarta)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR**

SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM
Oleh:
Agil Hanif Munawwar
NIM. 16820062

Dosen Pembimbing:
Drs. A. Yusuf khoiruddin, S.E., M.Si
NIP. 19661119199203 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA 2021**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1206/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, MOTIVASI EKTRINSIK DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT SYARIAH YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AQIL HANIF MUNAWWAR
Nomor Induk Mahasiswa : 16820062
Telah diujikan pada : Kamis, 16 Desember 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Ahmad Yusuf Khairuddin, S.E., M.Si.
SIGNED

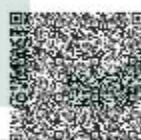
Valid ID: 61c31737b64d7



Pengaji I

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 61c31c0bc3db



Pengaji II

Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 61c34685a203



Yogyakarta, 16 Desember 2021

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afidawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61c33756863e9



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Aqil Hanif Munawwar

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Aqil Hanif Munawwar

NIM : 16820101

Judul Skripsi : Pengaruh *Leader Member exchange*, Motivasi Ekstrinsik, dan Komunikasi Interpersonal terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus pada Bank Muamalat Syariah Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 28 November 2021

Pembimbing

Drs. Ahmad Yusuf Khoiruddin, SE.,M.Si.
NIP. 196611191992031002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aqil Hanif Munawwar
NIM : 16820062
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus Pada BANK MUAMALAT YOGYAKARTA)**” adalah benar-benar hasil dari karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun mengambil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 28 November 2021

Penyusun


Aqil Hanif Munawwar
NIM.16820062

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aqil Hanif Munawwar
NIM 16820062
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Nonekslusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

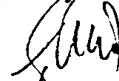
“Pengaruh *Leader Member Exchange*, Motivasi Ekstrinsik, dan Komunikasi Interpersonal terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi kasus pada Bank Muamalat Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 28 November 2021

Yang menyatakan,


Aqil Hanif M
NIM.16820062

HALAMAN PERSEMPAHAN



Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua tercinta

Ibu Almh. Maymunah M.nur dan ayah Bukhari usman Yang selalu mendoakan, kasih sayang, pengorbanan yang tidak akan ternilai harganya untuk anak-anaknya, dan memberikan motivasi serta dukungan yang luar biasa sampai saat ini

Teruntuk Keluarga tercinta

Adikku Zawir, Nabila Arif, Bg adi , Nyakwa neng , Kak Ros, Cut let , Om dan segenap keluarga besar ibu dan ayah yang selalu memberikan do'a dan semangat

Teruntuk Sahabat Tercinta

Jojol, rakan , angga, safril bersama kawan kawan lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu , bantuan kalian sangat berarti dan semoga silaturrahmi diantara tidak akan putus sampai akhir masa

Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk Almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
'	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ه	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَدَّ عَدَدٍ	Ditulis	<i>Muta'addi dah</i>
عَدَدٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbutah

Semua *ta'* marbutah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَةً	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلْلَةً	Ditulis	<i>'illah</i>
كَرَمَةُ الْأُولَئِيَّةِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---	---	Fathah	Ditulis	A
---	---	Kasrah	Ditulis	I
---	---	Dammah	Ditulis	U
فَعْلٌ		Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكْرٌ		Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبٌ		Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلَةً	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَانِسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>

3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
رَمِ	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
نَرْوُضٌ	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَنِيَّاْكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
نَوْلٌ	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَتْ	Ditulis	<i>u'idat</i>
لَوْلَشْ كَرْم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

النروضنوي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaknya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Phil Al Makin, MA selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
4. Bapak Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.S.I Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi semangat dan dukungan dari awal proses penulisan skripsi sampai tahap akhir skripsi.
5. Ibu Dian Nuriyah Solissa SHI., M.Si dan bapak Rosyid Nur Anggara Putra S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan,

meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta terutama Dosen Perbankan Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan PT Bank Muamalat Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
10. Kawan peratauan yaitu Angga, Safril, Rivaldi, Fahmi, Fahrul, Kamal, yang sudah menjadi teman seperantauan selama di Yogyakarta
11. Teman-teman kelompok Bengkak KKN 156 yang sudah pernah memberikan moment terbaik selama perkuliahan
12. Teman-teman “Aceh Lampung” yang sudah mewarnai perjalanan perkuliahan selama di Yogyakarta
13. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS B yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 28 September 2021

Hormat Saya,

Aqil Hanif M.



NIM:16820062



DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
ABSTRACT	xviii
ABSTRAK.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	7
C. TUJUAN PENELITIAN	8
D. MANFAAT PENELITIAN	8
E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. LANDASAN TEORI	10
1. Turnover Intention	10
2. Leader Member Exchange (LMX).....	16
3. Motivasi Ekstrinsik	19
4. Komunikasi Interpersonal	22
B. Telaah Pustaka	25
C. Pengembangan Hipotesis	28
D. Kerangka Pemikiran.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Sumber data dan Teknik pengumpulan data	32
1. Sumber data.....	32
2. Teknik pengumpulan data	33
C. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel.....	34

D.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
1.	Variabel Independen	35
2.	Variabel Dependen.....	35
E.	Teknik Analisis Data.....	35
1.	Uji Instrumen Data.....	35
2.	Uji Asumsi Klasik	36
3.	Uji hipotesis	37
BAB IV		40
A.	Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia	40
1.	Letak Geografis.....	40
2.	Sejarah Berdirinya Bank Muamalat Indonesia.....	40
3.	Visi dan Misi Bank Muamalat Syariah	42
4.	Tempat dan Waktu Penelitian	42
B.	Karakteristik Responden	42
1.	Jenis kelamin	43
2.	Lama Bekerja	43
3.	Usia	44
C.	Hasil Uji Instrumen Data.....	44
1.	Uji Validitas	44
2.	Uji Reliabilitas	46
D.	Uji Asumsi Klasik	46
1.	Uji Normalitas.....	46
2.	Uji Multikolinearitas	47
3.	Uji Heteroskedastisitas	49
E.	Uji Hipotesis	50
1.	Regresi Linear Berganda.....	50
2.	Uji F	51
3.	Determinasi R ²	52
4.	Uji T	53
F.	Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V		59
A.	Kesimpulan	59
B.	Keterbatasan Penelitian.....	60
C.	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN.....		64



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan	42
Tabel 4.2 Lama Kerja Karyawan	43
Tabel 4.3 Usia karyawan	43
Tabel 4.4 Uji Validitas	44
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.6 Uji Normalitas	46
Tabel 4.7 Uji Multikolonieritas	47
Tabel 4.8 Uji Heterokedostisitas	48
Tabel 4.9 Uji Analisis Linear Berganda	49
Tabel 4.10 Uji F	51
Tabel 4.11 Uji R ²	52
Tabel 4.12 Uji T	53



ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of Leader Member Exchange, Extrinsic Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Turnover Intention. This research was conducted at the Islamic People's Financing Bank Muamalat Yogyakarta. The population in this study were all employees of Bank Muamalat Indonesia, amounting to 47 employees, and the sampling technique used saturated samples, which made the entire population as a sample. The data taken in this study is to use primary data by distributing questionnaires to all respondents, the data analysis technique in the study was to use multiple linear regression analysis with SPSS version 24.00 data analysis tools.

The results of this study indicate that Leader Member Exchange, Extrinsic Motivation, and Interpersonal Communication simultaneously have a negative effect on Turnover Intention. Partially, Leader Member Exchange variables have a positive effect on employee Turnover Intention with t count $2.527 < 1, 68023$ and significance value of $0,034 < 0, 05$. Extrinsic Motivation variables have a negative effect on Turnover Intention with t count $2,645 > 1, 68023$ and significance value of $0,027 < 0,05$. Interpersonal Communication variable has a negative effect employee Turnover Intention with $2,526 > 1, 68023$ and significance value of $0,022 < 0, 05$.

Keywords: *Leader Member exchange, Extrinsic Motivation, Interpersonal Communication, Turnover Intentention*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Leader Member Exchange*, Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi Interpersonal terhadap *Turnover Intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Indonesia Yogyakarta. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia Yogyakarta yang berjumlah 47 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Data yang diambil di dalam penelitian ini ialah menggunakan data primer dengan Cara penyebaran kuisioner kepada seluruh responden. Teknik analisis data dalam penelitian ialah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat analisis data SPSS versi 24.00.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange*, Motivasi Ekstrinsik, dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Secara parsial variabel *Leader Member Exchange* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dengan $2.527 > 1,68023$ dan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Variabel Motivasi Ekstrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan dengan $2,645 > 1,68023$ dan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Variabel komunikasi interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan $2,526 > 1,68023$ dan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$

Kata kunci: *Leader Member exchange, Motivasi ekstrinsik, Komunikasi Interpersonal, Turnover Intention Karyawan.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dinamika ekonomi syariah di bumi pertiwi terus bergerak. Berdirinya bank Muamalat Indonesia melambangkan pembuktian dari hal tersebut, bank Muamalat didirikan pada tahun 1992 dan diresmikan sebagai lembaga keuangan yang pertama pada tahun yang sama, bank Muamalat telah melebarkan sayap operasional dengan 45 outletnya tersebar di beberapa kota besar di Indonesia diantaranya Jakarta, bandung, semarang, Surabaya, Makassar dan beberapa tempat lainnya, dan diperkirakan akan terus mengalami pertumbuhan.

Perkembangan perbankan syariah di Negara ini adalah wujud dari permintaan masyarakat yang ingin menciptakan kehidupan masyarakat madani dengan sistem perbankan yang sehat juga sesuai unsur – unsur syariat Islam. Dewasa ini, masyarakat membutuhkan lembaga keuangan alternatif untuk kebutuhan keuangan yang sesuai dengan syariat Islam selain bank konvensional, dikarenakan kepekaan masyarakat yang sadar akan penyimpangan – penyimpangan yang terjadi di sistem konvensional yang dikenal dengan “riba”. Wujud dari kesadaran itu masyarakat mulai beralih ke bank syariah yang lebih sesuai dengan syariat umat Islam.

Indonesia merupakan negara berkembang dengan perkembangan ekonomi yang sangat pesat, keadaan tersebut tentu

membuat negara membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan juga memiliki kualitas terbaik, agar memiliki prestasi terbaik, juga agar dapat mendorong perkembangan kemajuan ekonomi negara. Termasuk Industri perbankan syariah. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan akan selalu dituntut untuk mempertahankan kinerja dan stabilitas karyawan, karyawan selaku mesin operasional memiliki peranan yang sangat vital bagi roda perjalanan perusahaan menuju kesuksesan. Maka dari itu menjaga stabilitas *turnover* sangat penting bagi perusahaan. Problema fundamental dalam pengkajian teori SDM yang selalu membutuhkan attensi perusahaan salah satunya masalah *turnover*, yaitu karyawan yang berhenti bekerja ataupun berpindah haluan dan bekerja di perusahaan lain yang disebabkan oleh sebab tertentu dalam internal perusahaan, adanya *turnover* dalam perusahaan pasti diawali dengan adanya *turnover intention* yang menjadi tanda-tanda dan lampu kuning karyawan untuk melakukan *turnover*.

Dari wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 November tahun 2020 kepada seorang karyawan Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta. hasil wawancara mengatakan bahwa terjadi jumlah penurunan karyawan pada bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta dari jumlah tahun lalu. Sebanyak 3 orang, artinya dalam kurun waktu setahun bank mengalami turnover intention sebanyak 3 orang. *Turnover intention* menjadi sebuah isu penting bagi dunia kerja terutama bagi karyawan pada perusahaan penyedia jasa perhotelan. Banyak peneliti yang mengangkat pengaruh isu *turnover* dalam penelitian, (Hopkins *et al.*, 2010) menyatakan ketika seorang pekerja

berhubungan baik dengan supervisor atau atasan mereka, hal itu akan mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan yang bersangkutan. Ketidakberhasilan perusahaan dalam pengelolaan individu akan mengakibatkan kecenderungan *turnover* pada sebuah perusahaan. *Turnover intention* merupakan keinginan dari seorang karyawan untuk berpindah dari perusahaan satu menuju perusahaan lainnya (Muhammad Ahsan Dkk, 2013).

Widodo (2010) mendefinisikan *turnover intention* adalah munculnya hasrat dan pretensi untuk berhenti dan keluar dari perusahaan tempat awalnya karyawan bekerja. Yang disebabkan alasan tertentu, dan kemudian memilih *job* lain yang lebih cocok dan baik menurut karyawan tersebut. *Turnover intention* mencorakkan problem penting dan sangat kerap ada di perusahaan atau organisasi, bila *turnover intention* terwujud dan berubah menjadi *turnover* yang sebenarnya, tentunya akan menjadi suatu kerugian tersendiri bagi perusahaan yang akan memicu biaya lebih untuk mengisi kekosongan yang ditinggalkan karyawan, bila turnover terjadi perusahaan harus mengganti individu yang keluar yang artinya

perusahaan harus mengeluarkan biaya perekrutan, biaya pelatihan karyawan calon karyawan baru dan biaya lainnya. Untuk meminimalisir resiko tersebut perusahaan harus menganalisis dan menjaga penyebab *turnover intention* dalam perusahaan, banyak pemicu terjadinya intensi tersebut, salah satunya adalah baik dan buruknya hubungan dengan supervisi (*Leader member Exchange*) jenis motivasi yang diperoleh dari luar (motivasi ekstrinsik) dan

komunikasi interpersonal yang dialami dalam lingkungan *job*.

Beberapa penelitian sebagai gap research *leader member exchange* pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian Titiksa dan Artha (2016) menyatakan *leader member exchange* memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention karyawan. Kenneth et al. (2009) menyatakan variabel *leader member exchange* memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan *turnover intention* karyawan. Mahmut et al. (2015) membuktikan hal yang sama *leader member exchange* secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan penelitian Nugroho (2019) mengatakan sebaliknya *leader member exchange* berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

Dari pandangan Berrin dan Talya (2015) *Leader Member Exchange Theory*, terdapat dalam pendapat Akan sikap pemimpin atau supervisi yang akan berdampak pada karyawan dibawah mereka dalam organisasi, melalui kualitas hubungan antar supervisi dan karyawan tersebut. Di Teori LMX Akan menjelaskan bagaimana pemimpin memperlakukan bawahannya yang didasari pertukaran hubungan sosial diantara mereka. Yukl dalam Kusuma dan wibawa (2016: 6182) berpendapat hubungan atasan dan bawahan antara supervisi dan bawahan berbeda per individunya. Dalam artian *Leader member exchange* adalah alterasi *social relationship* antara supervisi dengan bawahan yang dapat mencakup Sumber daya serupa barang, uang, status, jasa, afiliasi, dan informasi untuk memperoleh dukungan dan hubungan yang baik antara supervisi dan bawahannya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap turnover *intention* adalah Motivasi yang diberikan oleh perusahaan, motivasi ekstrinsik yaitu motivasi karyawan yang berasal dari kebijakan, inovasi dan juga kreatifitas perusahaan dalam menjaga karyawan dari keinginan turnover juga untuk *turnover intention*. Berdasarkan penelitian dari Yori Rahmadianti (2020) motivasi berpengaruh negatif dan signifikan pada variabel *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian Hersona, Sonny, dan Iwan sidharta (2017) menunjukkan hasil sebaliknya.

Motivasi dapat didefinisikan dorongan psikologis atau stimulus yang membentuk arah perilaku individu, kualitas upaya, juga resistensi atau daya tahan individu dalam mengatasi tiap masalah. Motivasi dalam kerja berarti sebagai *will desire*, daya juang, jihad, pada jiwa seorang pekerja untuk mendorong maksimalitas pekerja melakukan pekerjaan. Motivasi kerja sedikit banyak Akan berpengaruh pada tingkat kestabilan intensi keluar pekerja. Pekerja yang tidak mendapat motivasi dalam bentuk apapun Akan beresiko tinggi mengalami *turnover intention*.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perusahaan adalah bentuk komunikasi. Bisa dikatakan komunikasi adalah syarat dasar dalam kehidupan manusia yang Akan berlangsung sepanjang masa, segala bentuk permasalahan manusia juga penyelesaiannya bermuara pada komunikasi. Komunikasi adalah alasan individu maupun kelompok Akan dekat atau jauh dari tujuan, komunikasi masuk di setiap sela kehidupan manusia, termasuk lingkungan perusahaan, baik atau tidak kinerja suatu perusahaan

tergantung pada komunikasi yang baik yang dibangun di lingkungan tersebut.

Masmuh (2008) berkata fungsi utama dari komunikasi di dalam organisasi adalah sebagai sarana untuk memperoleh informasi mengenai kegiatan, pelaksanaan pekerjaan anggota, dan keputusan. Dia juga berpendapat bahwa komunikasi yang cocok untuk digunakan oleh supervisi adalah komunikasi ke bawah yang berfungsi sebagai perintah, pengarahan, inspirasi, indoktrinasi dan evaluasi. Salah satu komunikasi yang terjadi dalam lingkungan organisasi adalah komunikasi interpersonal. Penelitian terdahulu dari Septi Putri Rahmi dan Trisna Putra (2020) Komunikasi personal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan di departemen makanan dan minuman di Hotel Le Meridien Jakarta. Sedangkan penelitian oleh Irma Sari Oktaviani (2020) menunjukkan hasil sebaliknya, dimana komunikasi perpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Pada PT Pertama Logistics Service.

Johnson (2003) mengatakan Komunikasi intrapersonal yaitu komunikasi yang melibatkan antara pihak satu sebagai komunikator dan pihak lainnya sebagai komunikan secara langsung *face to face*. Jenis komunikasi ini menurutnya merupakan yang paling efektif dalam mengubah perilaku, sifat, juga pendapat orang lain. hal tersebut juga berperan besar sebagai cara penciptaan ruang kesenangan personal, juga berimpak pada pertumbuhan perkembangan sosial individu dan intelektual, membantu arah perkembangan jati diri dan identitas. Dari manfaat dan juga tujuan komunikasi interpersonal,

sedikit banyak menentukan bentuk kenyamanan karyawan pada suatu perusahaan. Komunikasi interpersonal yang terjalin baik di perusahaan baik antara pihak atasan dengan bawahan maupun komunikasi interpersonal sesama karyawan akan membentuk lingkungan kerja yang harmonis juga menambah motivasi kerja semua pihak yang terlibat. Hal ini lebih kurang akan mempengaruhi sikap dan keputusan karyawan untuk tidak melakukan *turnover* dan meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

Dari penjabaran singkat di atas , judul dari karya ini adalah “PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi kasus pada Bank Muamalat Yogyakarta)”

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pada karya ini yang dikembangkan dari latar belakang diatas yaitu:

1. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh pada *turnover intention* karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh pada *turnover intention* karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta?
3. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh pada *turnover intention* karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah tersebut, Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh LMX terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?

D. MANFAAT PENELITIAN

Kegunaan kajian yang digarap di PT. Bank Muamalat Yogyakarta yaitu:

1. Bagi Bank Muamalat Yogyakarta
Penulis berharap Kesimpulan dari karya ini dapat dijadikan masukan bagi PT. Bank Muamalat KC Yogyakarta dalam mengatasi masalah intensi keluarnya karyawan bagi manajemen dan dapat memberikan sumbangannya pemikiran untuk merumuskan berbagai kebijakan pimpinan.
2. Bagi Akademik
Penulis berharap Kesimpulan dari kajian ini bisa menjadi acuan atau referensi dalam kajian ilmu manajemen, Khususnya lingkup perbankan Islam.
3. Bagi peneliti

Karya ini merupakan pengalaman dan kesempatan bagi penulis untuk merealisasikan ilmu yang diperoleh pada pengembangan riset SDM, terutama yang terkait dengan *turnover* kinerja.

E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika yang ada di karya ini dalam adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bahasan pada Bab ini yaitu bagaimana masalah yang melatarbelakangi riset ini, juga tentang rumusan masalah yang menjadi dasar kajian, serta tujuan dan manfaatnya. Dijelaskan juga sistematika pembahasan singkat dari Bab yang ada.

BAB II LANDASAN TEORI

Bahasan pada Bab ini adalah tentang penelitian sebelumnya pada tema karya ini juga terdapat subbab - subbab yang berisikan teori yang dipakai, referensi pustaka, hipotesis penulis juga kerangka pikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bahasan pada Bab ini terkait metode seperti apa yang digunakan penulis jenis dan sifatnya, waktu dan tempat dari karya ini teknik pengumpulan data, dan definisi singkat operasional variabel yang hasilnya akan dibedah pada bab selanjutnya.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bahasan pada Bab ini terkait tentang pembahasan dari analisis hasil olah data kajian ini juga interpretasinya.

BAB V PENUTUP

Bahasan pada Bab ini terkait bagaimana intisari dari karya ini, apa keterbatasan pada karya ini, serta saran dari karya yang telah digarap.



BAB V

Penutup

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange*, Motivasi Ekstrinsik, dan komunikasi interpersonal terhadap *Turnover Intention* karyawan, studi kasus pada Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta. Berdasarkan hasil olah data, peneliti menyimpulkan kesimpulan sebagai berikut:

1. *Leader Member exchange* berpengaruh secara positif terhadap *Turnover Intention* karyawan di Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta.
2. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan di Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta.
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh secara negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan di Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta.

B. Keterbatasan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian pasti memiliki kelemahan juga keterbatasan, tak ubah juga penelitian ini yang penulis sadari pasti memiliki hal-hal yang perlu dikoreksi dan dibenahi oleh penelitian. Adapun beberapa kelemahan dan keterbatasan di dalam penelitian ini ialah:

1. Kuesioner penulis sebarkan hanya melalui kontak yang penulis

terima ketika mengajukan penelitian, sehingga penulis tidak memberikan juga melihat langsung pemberian dan pengisian kuesioner penelitian kepada karyawan Bank Muamalat.

2. Karena keterbatasan penulis, sumber sekunder yang ada dalam penelitian ini sedikit, dikarenakan penulis kesulitan mencari sumber referensi dan objek penelitian untuk bisa menjadikan karya ini menjadi lebih sempurna.

C. Saran

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran penulis kepada penelitian selanjutnya adalah membenahi kembali semua kekurangan dari penelitian ini, juga mematangkan kembali persiapan dalam melakukan penelitian dari jauh hari, serta akan lebih baik jika jumlah karyawan yang mengisi kuesioner diperbanyak, karena hal tersebut akan sangat membantu ketika melakukan olah data.

2. Bagi Perusahaan

Saran untuk perusahaan adalah mempertahankan sikap positif pemimpin, motivasi juga komunikasi atasan kepada para karyawan, karena hal tersebut sangat penting bagi stabilitas *turnover intention*. Karena semakin rendah kemungkinan *turnover* Akan semakin baik performa roda perusahaan menuju kesuksesan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arin Dewi Putrianti Djamhur Hamid M. Djudi Mukzam, (2014) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention. *Administrasi Bisnis.administrasibisnis.studentjuurnal.ub.ac.id*
- Armstrong, M. (2003) *managing People*. Editor Ramelan dan D. Prabaningtyas. Jakarta: Bhawan Ilmu Populer.
- Asif Sajjad, Hassan Ghazanfar, Dr. M Ramzan (2013) *Impact Motivation Employee Turnover*. *Journal of Business Studies Quarterly*, ISSN 2152-1034.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- bisnis.studentjuurnal.ub.ac.id
- De vito, J. (1997). *Komunikasi antar manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Devi, Ni Luh Mita Sri. Sudibia, Gede Adnyana. 2015. Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention. *GSFT Journal of Business*, Vol.4 No 4.
- Effendy, & Onong, U. (2006). *Ilmu Komunikasi, teori dan Praktik*. Bandung: Rosdakarya. Faradis, J. Mutmainnah, L., munandar, a., aziz, m. k., harjito, a., & nurzain, r. a. (2017).
- Ghozali, I. (2018) *Applikasi Analisis Multivariate*. IX. Bandung: Badan Penerbit-Undip.
- Halimah, Tika Nur. Fathoni, Azis. Minarsih, Maria M. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Turnover Intention. GSFT Journal of Bussiness, Vol.2 No 2.

Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu S.P, 2007, Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas, Bumi Aksara: Jakarta.

Hefni, H. (2015) *Komunikasi Islam*. Jakarta: Prenada Media.s

Khairun, A (2015). Komunikasi interpersonal antara Pimpinan dan Staf. *Publikasi Ilmiah*, 1 – 11.

Luthans, Fred, 2011, *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach*, the Mc.Graw-Hill Companies, Inc., New York.

Manullang, M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset

Masmuh, A. (2008). *Komunikasi organisasi dalam perspektif teori dan praktik*. Malang: UMM Press.

Mirza Asmi Akbar (2015) ‘Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), p. 13.

Robbins, Stephen P., 2011. Perilaku Organisasi, Jilid I, PT.Prenhallindo, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jakarta

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2009, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. 7th edn. Bandung: Alfabeta.

Suranto (2011) *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Widodo, Rohadi (2010) “Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Trunover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. Pln Persero Apj Yogyakarta)”. *Tesis. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro*

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori *Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Selamba Empat.

