

ABSTRAK

Turnover Intention merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Talent Management*, *Job Insecurity*, *Leader Member Exchange*, Dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Telekomunikasi witel Pekalongan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 58 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan cara penyebaran kuesioner secara *online*, yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Talent Management* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Leader Member Exchange* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Leader Member Exchange* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata kunci : *Talent Management*, *Job Insecurity*, *Leader Member Exchange*, *Work Life Balance* , *Turnover Intention*