

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP *TURNOVER* PADA DIVISI *FLOORPT*. MIDI UTAMA INDONESIA TBK (CAB. MEDAN)

¹Ladita Aprida Aurora PosPos² Yuli Arnida Pohan²,

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241

e-mail: laditaurora21@gmail.com¹, kotaksuratuli23@gmail.com²

Abstrak

Turnover merupakan suatu keadaan yang dimana adanya niat maupun tindakan seorang karyawan untuk berhenti dan meninggalkan pekerjaannya. Angka *turnover* yang buruk dapat menjadi masalah yang serius bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange*, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover* karyawan divisi *floor* baik secara simultan maupun parsial pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan) sebanyak 121 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian dari penelitian yang di dapatkan dengan menggunakan uji t dan uji f bahwa *turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *leader member exchange*, *turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja, *turnover* berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja fisik dan *turnover* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *leader member exchange*, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik. Dalam uji koefisien determinan dengan nilai R square sebesar 0,802 (80,2%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model *leader member exchange* (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) menerangkan variasi *turnover* karyawan (Y) sebesar 80,2% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 19,8%.

Kata Kunci: *Turnover, Leader Member Exchange, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik*

Abstract

Turnover is a situation where there is an intention or action from an employee to quit and leave their job. Poor turnover rates can be a serious issue for an organization or company. The purpose of this research is to determine the effect of leader-member exchange, workload, and physical work environment on employee turnover in the floor division, both simultaneously and partially, at PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Medan Branch). The respondents in this study are all employees of the floor division at PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Medan Branch), totaling 121 employees. The sampling technique in this study uses saturated sampling. This research uses a



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



quantitative descriptive method. The results of the research obtained using the t-test and f-test indicate that turnover has a positive and significant effect on leader-member exchange, turnover has a positive and significant effect on workload, turnover has a positive and significant effect on physical work environment, and turnover has a positive and significant effect simultaneously on leader-member exchange, workload, and physical work environment. In the test of the coefficient of determination with an R square value of 0.802 (80.2%), it can be interpreted that the ability of the leader-member exchange model (X1), workload (X2), and physical work environment (X3) explains the variation in employee turnover (Y) by 80.2%, while the remaining 19.8% is influenced by other independent variables

Keywords: : Turnover, Leader Member Exchange, Workload, and Physical Work Environment.

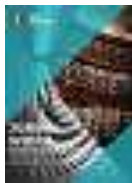
1 Pendahuluan

Di era sekarang ini menjadikan peradaban manusia semakin canggih yang menuntut kita harus beradaptasi dengan segala kondisi dan situasi apapun. Individu-individu inilah yang sangat berperan penting untuk mewujudkan kegiatan operasional di suatu perusahaan. Di dunia kerja, karyawan akan banyak menghadapi kesulitan baik secara fisik maupun mental di dalam pekerjaannya. Yang kerap sekali hal ini diabaikan oleh suatu perusahaan dikarenakan tidak dianggap penting, padahal angka turnover yang kurang baik akan mengakibatkan perusahaan tidak dapat maju. Ditambah lagi karyawan yang memutuskan berhenti bekerja adalah karyawan yang kinerja nya maksimal, maka mengakibatkan ketimpangan pada kegiatan operasional perusahaan. Hal ini akan menjadi faktor yang paling mempengaruhi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Turnover pada karyawan merupakan suatu indeks stabilitas kerja. Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Oleh karna itu pentinglah bagi perusahaan untuk memberikan perhatian penuh terkait permasalahan yang terjadi..

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bidang ilmu manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan peranan antar manusia di dalam suatu organisasi perusahaan. Turnover yang terjadi pada perusahaan retail dengan standar nasional ini cukup mengundang perhatian, suatu perusahaan besar bisa mengalami turnover karyawan yang tinggi. Padahal dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawannya, PT Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan) divisi Floor seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka turnover yang rendah. Perusahaan ini memiliki 121 orang karyawan yang dimana penulis melakukan penelitian di Gudang alfamidi divisi Floor. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan, dan penulis menarik simpulan terbanyak sebagai alasan karyawan keluar atau pindah dari tempat kerjanya karena merasa pekerjaan saat ini menguras beban pikiran dan tenaga dan adanya keinginan mencari pekerjaan lain yang lebih menarik. Alasan lain dari keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan karena faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif.



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Adapun fenomena dalam penelitian ini adalah dapat diketahui dalam kurun waktu satu tahun ada 19 orang karyawan yang memutuskan untuk keluar. Diantaranya 5 orang dengan jabatan *helper* dan 14 orang dengan jabatan *picker*, dimana jabatan *helper* itu diberikan kepada karyawan yang baru masuk ataupun karyawan yang belum lulus ujian kenaikan jabatan sedangkan *picker* itu sendiri ialah karyawan yang sudah lulus uji kenaikan jabatan yang pertama. Dari 19 orang karyawan ada 6 orang yang putus kontrak dan 13 orang karyawan yang memiliki alasan pribadi atas keputusannya. Kemungkinan besar keputusan yang diambil dikarenakan adanya tingkat kelelahan secara psikis maupun fisik.

Membuat efek yang ditimbulkan dari kejadian tersebut adalah sering terjadinya adu mulut antara atasan dengan karyawan. Serta adanya perlakuan khusus atasan kepada beberapa karyawan juga mengakibatkan kecemburuan antar karyawan. Karyawan yang kurang mendapatkan perhatian sering kurang ikhlas dalam mengerjakan pekerjaan tambahan. Lebih lanjut lagi karyawan bahkan sering tidak menjalankan instruksi dari atasan, atau hanya menjalankan instruksi beberapa kali saja. Hubungan antara atasan dan bawahannya, yang memiliki sifat yang unik, beragam, cara memimpin, memotivasi, mengkritik serta berbeda beda dalam memperlakukan bawahannya merupakan *Leader Member Exchange*.

Beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* selain dari pada *Leader Member Exchange*. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam permasalahan pada pekerjaan terutama di dalam beban kerja yang berat dari target *picking* yang harus di kejar setiap harinya.

Di dalam perusahaan juga perlu di memperhatikan tentang lingkungan fisik perusahaannya untuk mendapatkan hasil yang ideal pada *turnover* karyawannya. Lingkungan kerja fisik merupakan komponen yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Suasana lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dan sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak memenuhi standarasisi maka lingkungan kerja pun menjadi tidak menyenangkan. Lingkungan fisik perusahaan berbeda beda dan perdivisi juga berbeda kelengkapannya.

2 Tinjauan Literatur

A. Pengertian *Leader Member Exchange*

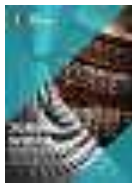
1) Pengertian *Leader Member Exchange*

Teori *Leader-Member Exchange (LMX)* pertama kali diperkenalkan oleh Dansereau, Graen dan Cahsman menjelaskan bahwa teori *Leader-Member Exchange (LMX)* merupakan teori yang menjelaskan bagaimana hubungan interpersonal berkembang diantara atasan dan bawahan.

Menurut Griffin dalam penelitian Ira Fajar Putri (2019) *Leader Member Exchange (LMX)* adalah hubungan yang variatif antara atasan dengan bawahan. *Leader Member*



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Exchange (LMX) itu terjadi karena keterbatasan waktu atasan untuk berinteraksi dengan semua bawahan dalam organisasi tempat mereka bekerja.

2) Indikator *Leader Member Exchange*

Indikator *Leader Member Exchange* menurut Liden dan Maslyn dalam Retno Dwi Pratiwi (2020) antara lain :

1. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan atasan kepada bawahan dalam situasi apapun (atasan akan membela jika sekiranya ada bertindak tidak baik).

2. Afeksi

Afeksi (pengaruh) merupakan bentuk kepedulian antara atasan dan bawahan karena sikap keperibadian yang dimiliki atasan percaya terhadap keahlian yang dimiliki oleh karyawan dan atasan termasuk orang yang disukai sebagai teman.

3. Kontribusi

Persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama.

4. Penghormatan profesional

Persepsi mengenai sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam atau luar organisasi, melebihi apa yang telah ditetapkan di dalam pekerjaan.

B. Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

2) Indikator Beban Kerja

Menurut S. R. M. Koesomowidjojo dalam F Maulidina Safira (2022) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

2. Penggunaan Waktu Kerja

3. Target yang harus dicapai

C. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sugara et al., 2020), lingkungan kerja fisik mencakup semua faktor fisik disekitar tempat kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pegawai dan pekerjaannya. Pendapat serupa dikemukakan oleh (Astrinatria & Sarmawa, 2020),





menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

2) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Hanaysha dalam SP Osman Manalu ·(2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik indikator yang digunakan yaitu :

1. *The facilities to do work*. yaitu merupakan fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
2. *Comfortable workplace* yaitu merupakan lingkungan yang bersih, dan menyenangkan.
3. *Safety* yaitu merupakan berada dalam keadaan yang tenteram.
4. *Absence of noise* yaitu merupakan lingkungan kerja tidak bising

D. Turnover Karyawan

1) Pengertian Turnover Karyawan

Menurut Astiti et al., (2020) *Turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. Sedangkan Taringan et al., (2021), mengungkapkan bahwa pergantian karyawan adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen dengan alasan tertentu.

3) Indikator Turnover Karyawan

Terdapat beberapa indikator yang menyebabkan turnover intention (Deswarta et al., 2021) yaitu :

1. Berfikir Untuk Keluar
2. Mencari Pekerjaan Baru
3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

3 Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

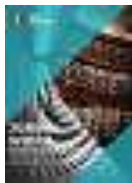
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti setiap hubungan antar variable. Dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang terdiri dari angka-angka jawaban responden atau data yang dapat dihitung dan akan dimasukkan dalam perhitungan atau digunakan dalam analisis kuantitatif seperti variable-variabel yang akan diteliti pengaruhnya terhadap minat beli. Teknik pengambilan data pada penelitian ini yaitu penulis melakukan observasi, wawancara, angket kuesioner dan dokumentasi.

2) Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh secara tidak langsung dengan mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, jurnal-jurnal kuantitatif, dan media lainnya berkaitan dengan faktor kesuksesan suatu usaha



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



3) Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penulis melakukan penelitian kali ini dilakukan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan) terkhusus nya departemen bagian *Floor* di Jl. M.G. Manurung No.8A, Amplas, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20149. Waktu penelitian Maret 2024 – Agustus 2024

4) Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2020) Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab Medan) divisi *Floor* yaitu sejumlah 121 karyawan.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2020) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh yaitu mencakup seluruh karyawan divisi *Floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab Medan) sebanyak 121 orang.

Menurut Sugiyono (2020) *Sampling* Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Sampling* Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

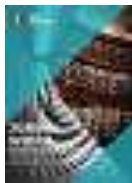
4 Hasil dan Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91541567
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,057
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,186 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asym.sig* sebesar 0,186 yang dapat dikatakan nilai besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

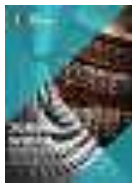
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	28,310	3,004		9,425	,000		
	X1	,106	,046	,199	2,287	,024	,968	1,033
	X2	,193	,079	,211	2,450	,016	,990	1,010
	X3	,093	,046	,176	2,013	,046	,964	1,038

Sumber : Data diolah



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Dari tabel 2. terlihat bahwa semua variabelnya *leader member exchange* (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) memiliki nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10, Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam ujimultikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi. Jadi dapat ditegaskan bahwa data baik dan tidak terjadi multi.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,927	1,705		-,544	,588
	X1	,036	,026	,127	1,384	,169
	X2	,002	,045	,004	,044	,965
	X3	,047	,026	,164	1,786	,077

a. Dependent Variable: RES_ABS

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan metode uji glejser yang nilainya dilihat dari sig. Pada variabel *leader member exchange* (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) memiliki nilai sig lebih besar daripada 0,05. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Uji Regresi Linear Berganda

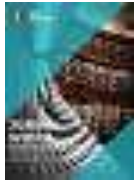
Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28,310	3,004		9,425	,000
	X1	,106	,046	,199	2,287	,024
	X2	,193	,079	,211	2,450	,016
	X3	,093	,046	,176	2,013	,046

Sumber : Data diolah SPSS



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 28,310 + 0,106 X_1 + 0,193 X_2 + 0,093 X_3 + 0,05$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 28,310 menunjukkan bahwa apabila variabel kualitas leader member exchange, beban kerja dan lingkungan kerja fisik (0) maka nilai turnover sebesar 28,310
- 2) Koefisien regresi variabel kualitas pelayanan (X1) sebesar 0,106 menunjukkan bahwa apabila variabel leader member exchange ditingkatkan maka nilai turnover karyawan akan bertambah sebesar 10,6%.
- 3) Koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 0,193 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja ditingkatkan maka nilai turnover karyawan akan bertambah sebesar 19,3%.
- 4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,093 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka nilai turnover karyawan akan bertambah sebesar 9,3%.

C. Uji Hipotesis

- 1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28,310	3,004		9,425	,000
	X1	,106	,046	,199	2,287	,024
	X2	,193	,079	,211	2,450	,016
	X3	,093	,046	,176	2,013	,046

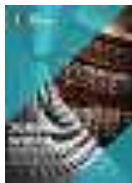
Sumber : Data diolah SPSS

Hasil uji t pada tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Diketahui nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel Leader Member Exchange adalah 2,287 dengan sig 0,024. Hasil analisis ini menyatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan sig. lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel leader member exchange (X1) berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan (Y).
- 2) Diketahui Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel beban kerja (X2) adalah 2,450 dengan sig 0,016. Hasil analisis ini menyatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan sig. lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan (Y).



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



- 3) Diketahui Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_3) adalah 2,013 dengan sig 0,046. Hasil analisis ini menyatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan sig. lebih kecil daripada 0,05 artinya secara individu variabel lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan (Y).
- 2) Uji Simultan (uji f)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,163	3	23,721	6,304	,001
	Residual	440,258	117	3,763		
	Total	511.421	120			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil yang didapat dalam penelitian ini nilai F hitung 6,304 dengan F sig. 0,001 dimana F tabel yang di dapat yaitu 2,682 dan F sig. 0,001 lebih kecil daripada 0,05 maka dapat diartikan bahwa secara simultan *leader member exchange* (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y).

- 3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

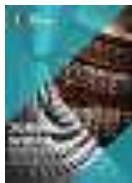
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	,802	,797	,388

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber : Data diolah SPSS

Hasil perhitungan regresi dalam pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,797 (79,7%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model *leader member exchange* (X_1), beban kerja (X_2), lingkungan kerja fisik (X_3) menerangkan variasi *turnover* karyawan (Y). sebesar 79,7% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 20,3%





D. Pembahasan

1) Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Turnover* Karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh *leader member exchange* terhadap *turnover* adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung harga sebesar 2,287 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,980. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2,287 > 1,980$) dan nilai signifikansi sebesar 0,024 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan)

Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan identifikasi masalah yaitu menggambarkan bahwa semakin baik *leader member exchange* yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula tingkat *turnover* karyawan yang akan terjadi. Dari hasil beberapa indikator pada variabel *leader member exchange*, maka divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan) harus memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhi nya, beberapa indikator yaitu loyalitas, afeksi, kontribusi dan penghormatan profesional yang perlu untuk ditingkatkan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raharja dan Suwandana (2018), Gede dan Sunny (2019) serta Nurul Fadila (2023), yang menyatakan *leader member exchange* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover* Karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover* adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung harga sebesar 2,450 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,980. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2,450 > 1,980$) dan nilai signifikansi sebesar 0,016 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan)

Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan identifikasi masalah yaitu menggambarkan bahwa semakin baik beban kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula tingkat *turnover* karyawan yang akan terjadi. Dari hasil beberapa indikator pada variabel beban kerja, maka divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan) harus memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhi nya, beberapa indikator yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus di capai yang perlu untuk ditingkatkan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Efnina Putri Agusin (2022) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan.





3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Turnover* Karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *turnover* adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,013 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,980. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2,013 > 1,980$) dan nilai signifikansi sebesar 0,046 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan)

Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan identifikasi masalah yaitu menggambarkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula tingkat *turnover* karyawan yang akan terjadi. Dari hasil beberapa indikator pada variabel lingkungan kerja fisik, maka divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan) harus memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya, beberapa indikator yaitu fasilitas yang mendukung, lingkungan kerja yang nyaman, berada dalam keadaan tenang dan lingkungan yang kondusif perlu untuk ditingkatkan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian S.M Fane (2023) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. lingkungan kerja fisik yang tidak memenuhi standar yang ada akan meningkatkan tingkat ketidaknyamanan bekerja di dalam diri karyawan

4) Pengaruh *Leader Member Exchange*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kualitas pelayanan, kualitas produk dan lokasi secara bersamaan terhadap kepuasan konsumen adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa dari hasil uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,304 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sedangkan F tabel diketahui sebesar 2,682. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($6,304 > 2,782$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas *leader member exchange*, beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan).

Maka dapat disimpulkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *leader member exchange*, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap *turnover* karyawan. Ini menggambarkan bahwa setiap variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover* karyawan maupun sebaliknya pada PT. Midi Utama Indonesia divisi *Floor*. Maka dari itu perusahaan harus mengobservasi kembali bagian dari setiap variabel untuk kemudian diperbaiki agar seluruh aktivitas kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan sebaik-baik





nya, terwujudnya visi dan misi perusahaan, dan demi tercapai tujuan serta kemajuan perusahaan .

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara leader member exchange terhadap turnover karyawan (penelitian pada perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk divisi Floor). Maka Hipotesis (H1) diterima atau sesuai. Artinya jika sistem leader member exchange lebih baik dilakukan oleh atasan perusahaan, akan berdampak positif pada angka turnover karyawan pada perusahaan itu sendiri begitu pula sebaliknya.
2. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap turnover karyawan (penelitian pada perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk divisi Floor). Maka Hipotesis (H2) diterima atau sesuai. Artinya beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan angka turnover karyawan pada perusahaan itu sendiri begitu pula sebaliknya.
3. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap turnover karyawan (penelitian pada perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk divisi Floor). Maka Hipotesis (H3) diterima atau sesuai. Artinya lingkungan kerja fisik yang kurang ideal dari standarisasi yang ada maka akan meningkatkan angka turnover karyawan pada perusahaan itu sendiri begitupun sebaliknya.
4. Penelitian ini membuktikan bahwa leader member exchange, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama sama berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap turnover karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk divisi Floor. Maka Hipotesis (H4) diterima atau sesuai. Artinya semakin baik leader member exchange, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula angka turnover perusahaan begitu pula sebaliknya

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Mayoritas karyawan menyatakan bahwa belum terjalinnya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan, maka dari itu diharapkan perusahaan dapat meningkatkan serta memaksimalkan lagi hubungan yang baik antar karyawan dan atasan dengan mempertimbangkan aspek indikator yang telah penulis paparkan guna terwujudnya leader member exchange yang ideal agar karyawan merasa lebih nyaman serta tidak memunculkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.
2. Dari data beban kerja menyatakan bahwa tingkat beban kerja karyawan yang ada belum sesuai dengan tingkat kemampuan seorang karyawan yang seharusnya, maka dari itu diharapkan perusahaan dapat merevisi ulang beban kerja seorang karyawan ataupun





perusahaan diharapkan menambah shift kerja menjadi dua ataupun 3 shift agar karyawan tidak merasa jenuh dengan beban kerja yang tidak sesuai.

3. Dari hasil analisis pada lingkungan kerja fisik didapatkan data bahwa peralatan dan perlengkapan kerja karyawan masih jauh dari standarisasi maka dari itu diharapkan perusahaan mampu melengkapinya sesuai standar yang seharusnya dan diharapkan pula untuk memperhatikan luas gudang yang harus sesuai dengan nilai inventory perusahaan yang semakin hari semakin meningkat.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempelajari lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan berbagai macam variabel objek penelitian.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan pengumpulan maupun segala sesuatunya terkait dengan variabel yang diteliti sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.
6. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

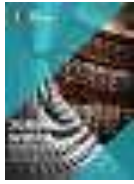
Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi

- [1] Agung Pamungkas & Yuli Arnida Pohan. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Siantar Top. Jurnal Widya 5(1) 619-633
- [2] Agus Fedarwin Gulo & Yuli Arnida Pohan. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yumeida Utama Industry. Jurnal Dunia Pendidikan 4(3)
- [3] Anwar Prabu, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- [4] Bregenzer, A., Milfelner, B., Šarotar Žižek, S., & Jiménez, P. (2020). Health-Promoting Leadership and Leaders' Listening Skills Have an Impact on the Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention. International Journal of Business Communication.
- [5] Dessler, G. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert). Indeks.
- [6] Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. E-Jurnal Manajemen Universita Udayana, 8(6), 3646
- [7] Eldiawin Zagoto & Yuli Arnida Pohan. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Dunia Pendidikan 4(3)

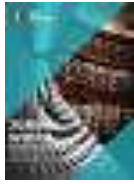


JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



- [8] Elyza Meynasari Purba & Yuli Arnida Pohan. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Berlian Eka Sakti Tangguh (Pt. Best). Jurnal Widya 5(1) 120-134
- [9] Enny, M. (2019a). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubhara Manajemen Press.
- [10] Enny, M. (2019b). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubhara Manajemen Press.
- [11] FEB-UPU, (2023), Buku Panduan Skripsi, Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama.
- [12] Huang, I. C., Du, P. L., Wu, L. F., Achyldurdyeva, J., Wu, L. C., & Lin, C. S. (2021). Leader–member exchange, employee turnover intention and presenteeism: the mediating role of perceived organizational support. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(2), 249–264.
- [13] Ismail Nurdin, H. S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Cendikia.
- [14] I Putu Santika, I Ketut Mustika, Ima Prama Iswari, I. K. B. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai pemediasi di PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 19, 146–157.
- [15] Khoerunnisa, M. S., & Prasetyo, A. R. (n.d.). Hubungan Antara Leader-Member Exchange (Lmx) Dan Karyawan Supporting Pt Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan Cirebon. In *Jurnal Empati* (Vol. 9, Issue 1).
- [16] Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. In *Online) Business Management Analysis Journal (BMAJ)* (Vol. 3, Issue 1).
- [17] Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Galea Indonesia.
- [18] Metodeologi Penelitian Kesehatan. Rineka Cipta Kudus. Panggabean. (2018).
- [19] Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- [20] Rahma Khairunisa, Cindy Reyna, Alisa Aulia Shani, Nida Wahida, M. A. R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sendang Kasegaran Rejeki. *Seminar Manajemen Bisnis Universitas Pelita Bangsa*, 2.
- [21] Revasari, R., William, R., Areros, A., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado (Vol. 3, Issue 1).
- [22] Rutt Dwi Anugrihi, Rr Hawik Ervina Indiwiro, M. F. darmaputra. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. JNE Semarang. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3.
- [23] Sardimen Ebenezer Purba, Yuli Arnida Pohan (2024). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3)





- [24] Shahnawaz Adil, M., & Qaiser, F. (2020). Effect of Leader-Member Exchange Relationship on Occupational Stress in the Energy Sector of Pakistan: A Mediating Role of Job Involvement. *Journal of Management Sciences*, 7(1), 64–87.
- [25] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- [26] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta. Sukarna. (2011). *Dasar - Dasar manajemen*. CV. Mandar Maju.
- [27] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Edisi Kese)*. Prananda Media Group.
- [28] Takwa, M., Niartiningsih, A., Hidayah Nur, N., Paradilla, M., Nurfitriani, N., Perintis Kemerdekaan, J. K., & Kota Makassar Korespondensi Penulis, T. (2024). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Perawat Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Gizi (JIG)*, 2(1), 301–314.
- [29] Vicky Sanjaya, W. D. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan gaya kepemimpinan otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6.
- [30] Wagner, B., & Koob, C. (2022). The relationship between leader-member exchange and work engagement in social work: A mediation analysis of job resources. *Heliyon*, 8(1).
- [31] Widyaningsih, R. U., & Saptoto, R. (2019). Peran Leader-Member Exchange (LMX) dan Occupational Stress untuk Memprediksi Intensi Turnover. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 7.
- [32] Wu, T. J., Yuan, K. S., & Yen, D. C. (2023). Leader-member exchange, turnover intention and presenteeism– the moderated mediating effect of perceived organizational support. *Current Psychology*, 42(6), 4873–4884.
- [33] Yuli Arnida Pohan, Syahputra A, & Nanda F.A (2024). The Influence of Job Training and Career Development on Employee Performance at PT. Bank Sumut Imam Bonjol Branch. *Smart International Management Journal (Simj)*, 1 (2), 01 – 10.
- [34] YUME : Journal of Management Analisis Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas.

