

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 kinerjanya 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 karena 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.

Berikut adalah data *turnover* karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan) divisi *Floor* per 31 Desember 2022 – 31 Desember 2023, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1.1
Uraian Karyawan Berhenti Kerja Pada Divisi *Floor* Tahun 2023

| No. | Nama Karyawan | Jabatan | Tanggal Keluar | Alasan Keluar |
|-----|----------------------------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Anas Fauzi | <i>Picker</i> | 02/12/2023 | Putus Kontrak |
| 2 | Dicki Arinandam | <i>Picker</i> | 30/09/2023 | Putus Kontrak |
| 3 | Dwi Kosasi | <i>Picker</i> | 30/11/2023 | Alasan Pribadi |
| 4 | Fikri Aminuddin Pohan | <i>Picker</i> | 30/11/2023 | Alasan Pribadi |
| 5 | Ignatius Tulus Ario Sinaga | <i>Picker</i> | 13/02/2023 | Putus Kontrak |
| 6 | M Rizky Zidan | <i>Picker</i> | 11/02/2023 | Putus Kontrak |

Tabel 1.1
Uraian Karyawan Berhenti Kerja Pada Divisi *Floor* Tahun 2023
(Lanjutan)

| No. | Nama Karyawan | Jabatan | Tanggal Keluar | Alasan Keluar |
|-----|-------------------------|---------------|----------------|----------------|
| 7 | Maulidiansyah | <i>Picker</i> | 30/01/2023 | Alasan Pribadi |
| 8 | Muhammad Hadi Safwan | <i>Picker</i> | 30/07/2023 | Alasan Pribadi |
| 9 | Muhammad Ridho Fadillah | <i>Picker</i> | 30/08/2023 | Alasan Pribadi |
| 10 | Ridho Hadi Darwansyah | <i>Picker</i> | 30/01/2023 | Alasan Pribadi |
| 11 | Roy Akbar | <i>Picker</i> | 30/01/2023 | Alasan Pribadi |
| 12 | Seftian Rajagukguk | <i>Helper</i> | 30/01/2023 | Alasan Pribadi |
| 13 | Syahrul Arief | <i>Helper</i> | 22/02/2023 | Putus Kontrak |
| 14 | Wahyudi Agamus | <i>Picker</i> | 30/04/2023 | Alasan Pribadi |
| 15 | Wahyudi Chandra | <i>Picker</i> | 17/04/2023 | Putus Kontrak |
| 16 | Yogi Cahaya Sembiring | <i>Helper</i> | 30/02/2023 | Alasan Pribadi |
| 17 | Yogi Selamat Sihalo | <i>Helper</i> | 30/02/2023 | Alasan Pribadi |
| 18 | Yusuf | <i>Picker</i> | 30/03/2023 | Alasan Pribadi |
| 19 | Yurika Utami | <i>Helper</i> | 30/01/2023 | Alasan Pribadi |

Sumber : Departemen HRD PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cab. Medan

Berdasarkan data diatas 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. Sebagaimana cuplikan hasil wawancara dengan salah satu karyawan sebagai berikut ini:

“Saya sudah bekerja selama 3 tahun, merasakan bahwa adanya beban pekerjaan yang sangat berat belum lagi tekanan dari atasan yang cenderung sering, serta resiko pekerjaan yang besar membuat saya merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dan sulitnya untuk mendapatkan kenaikan jabatan walaupun dengan waktu kerja yang cukup lama. Sehingga saya sering memikirkan alternatif pekerjaan lain di luar pekerjaan saya sekarang.”

Tabel 1.2
Uraian Karyawan Masuk Kerja Pada Divisi *Floor* Tahun 2023

| No. | Nama Karyawan | Jabatan | Tanggal Masuk |
|-----|----------------------|---------------|---------------|
| 1 | Abdul Malik Nasution | <i>Helper</i> | 11/09/2023 |
| 2 | Ade Agustina | <i>Helper</i> | 08/01/2023 |
| 3 | Adzrah Nabila | <i>Helper</i> | 08/01/2023 |
| 4 | Ahmad Malik | <i>Helper</i> | 30/09/2023 |
| 5 | Aji Ahmad Rinaldi | <i>Helper</i> | 20/10/2023 |
| 6 | Aji Pratama | <i>Helper</i> | 20/08/2023 |
| 7 | Alandani | <i>Helper</i> | 21/03/2023 |
| 8 | Andika Pratama | <i>Helper</i> | 30/03/2023 |
| 9 | Angga Nanda | <i>Helper</i> | 02/12/2023 |
| 10 | Dio Putra | <i>Helper</i> | 08/01/2023 |
| 11 | Dulunan Tampubolon | <i>Helper</i> | 05/01/2023 |
| 12 | Fadillah Achmad | <i>Helper</i> | 20/01/2023 |
| 13 | Fadillah Syahputra | <i>Helper</i> | 20/12/2023 |
| 14 | Fadly Purba | <i>Helper</i> | 19/07/2023 |
| 15 | Fikri Aprialdi | <i>Helper</i> | 09/10/2023 |
| 16 | Kelvin Ariska | <i>Helper</i> | 10/03/2023 |

| | | | |
|----|-----------------|---------------|------------|
| 17 | Kurnia Rajasyah | <i>Helper</i> | 20/09/2023 |
| 18 | Manda Tambunan | <i>Helper</i> | 04/01/2023 |

Tabel 1.2
Uraian Karyawan Masuk Kerja Pada Divisi *Floor* Tahun 2023
(Lanjutan)

| No. | Nama Karyawan | Jabatan | Tanggal Masuk |
|-----|-------------------------|---------------|---------------|
| 19 | Muhammad Alwi Ekasatria | <i>Helper</i> | 30/06/2023 |
| 20 | Muhammad Anshor | <i>Helper</i> | 20/09/2023 |
| 21 | Muhammad Madan | <i>Helper</i> | 20/09/2023 |
| 22 | Muhammad Ridho | <i>Helper</i> | 10/03/2023 |
| 23 | Nadiyah Salsaila | <i>Helper</i> | 10/09/2023 |
| 24 | Nazwa Syahla | <i>Helper</i> | 05/01/2023 |
| 25 | Ramadhani Sebayang | <i>Helper</i> | 20/08/2023 |
| 26 | Rangga | <i>Helper</i> | 30/07/2023 |
| 27 | Rezeki Surya Nur | <i>Helper</i> | 30/03/2023 |
| 28 | Rinaldi Tri Ananda | <i>Helper</i> | 20/09/2023 |
| 29 | Rizky Saputra | <i>Helper</i> | 08/02/2023 |
| 30 | Silvia Khozizah | <i>Helper</i> | 10/03/2023 |
| 31 | Tomi Saputra | <i>Helper</i> | 10/09/2023 |
| 32 | Putra Caniago | <i>Helper</i> | 06/10/2023 |
| 33 | Roby Sonaray Sitompul | <i>Helper</i> | 04/06/2023 |

Sumber : Departemen HRD PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cab. Medan

Dari data diatas dapat diketahui ada 33 orang karyawan yang diterima kerja pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cab. Medan divisi *Floor* dalam kurun waktu 1 tahun yaitu dari 31 Desember 2022 sampai 31 Desember 2023. Yang dimana kita akan mencari TO per tahun di suatu perusahaan dengan ketentuan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{\frac{1}{2} \sum(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100$$

Yang dimana telah di peroleh data sebagai berikut:

- a. Karyawan yang keluar : 19 Orang
- b. Karyawan yang diterima : 33 Orang
- c. Karyawan Awal : 107 Orang
- d. Karyawan akhir : 121 Orang

Maka, TO yang di dapat adalah $14 / 114 \times 100 = 12,2 \%$. Dengan ketentuan menurut Gallup yang merupakan suatu perusahaan konsultasi manajemen mengatakan bahwa nilai TO ideal untuk perusahaan tidak lebih dari 10 %. Dengan ini menjadikan tolak ukur penulis untuk mengolah data yang ada. Jadi dapat di simpulkan bahwa tingkat *turnover* (TO) 12, 2 % pada perusahaan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cab. Medan divisi *Floor* masuk kedalam kategori dengan *turnover* yang tinggi.

Selain data *turnover* yang cukup tinggi, ada pula ketidakrelevanan antar SOP (Standar Operasional Prosedur) tertulis dan juga yang terjadi di lapangan yang dapat memicu adanya lonjakan *turnover* itu sendiri. Yang dimana dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Uraian SOP Tertulis dan Kejadian di Lapangan Pada Divisi *Floor*

| No. | SOP Tertulis | SOP Pada Kejadian di Lapangan |
|-----|---|--|
| 1. | <p>SOP 5 D yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> Dilihat lampu PTL yang menyala Dibaca barang, jenis, barcode barang yang menyala lampu PTL nya Diambil Barangnya sesuai dengan angka yang ada pada lampu PTL Dipencet PTL nya jika sudah siap Packing Dihitung semua barang yang sudah Diambil | <p>Selain mengerjakan SOP yang tertulis ada pula prosedural kerja yang harus tetap dilakukan walaupun tidak tertulis</p> <p>Adapun sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mengambil kontainer pickungan dari mobil pengiriman yang baru masuk diluar jam kerja biasanya dimulai pukul 22.00 hingga 00.00 WIB Barang rusak pengiriman di tanggung oleh karyawan, namun barang tersebut sudah dalam keadaan rusak dari supplier. Jadwal masuk kantor 09.00 namun di jam 07.00 sudah harus datang untuk persiapan barang dan jadwal pulang 17.00 namun di lapangan sering sekali pulang kerja pada pukul 18.00. |

Sumber: Data Diolah, (2024)

Dari data diatas dapat kita lihat bahwa yang seharusnya, seorang karyawan hanya wajib melaksanakan 5D sebagai SOP nya. Namun kejadian dilapangan karyawan diwajibkan untuk melakukan berbagai hal di luar dari kontrak SOP yang di tanda tangani karyawan di awal masuk kerja. Tingkat TO 12,2% yang sudah dianggap tidak ideal ditambah lagi dengan adanya penyimpangan SOP yang telah terbukti dilapangan menguatkan bahwa

perusahaan ini memiliki permasalahan pada *turnover* (keluar masuk nya karyawan).

Berdasarkan observasi penulis yang lebih lanjut faktor yang menyebabkan *turnover* karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Cab. Medan divisi *Floor* disebabkan oleh beberapa faktor. Hal yang menjadi salah satu faktor yaitu kualitas hubungan antara atasan dengan karyawan yang kurang baik. Hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan diindikasikan dengan tingkat motivasi yang kurang memadai dari atasan terhadap bawahannya. Indikasi ini dibuktikan dengan sering terjadinya mis komunikasi antara atasan dengan bawahannya, hal ini merujuk pada petunjuk kerja yang kurang jelas dari atasan. Kemudian tingkat kepercayaan atasan pada karyawan menjadi kurang, sehingga karyawan menjadi sering disalahkan karena kinerja yang kurang sesuai dengan yang diinginkan atasan.

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*.

Pada hal ini penulis melakukan pra survey untuk mngetahui seberapa besar pengaruh *Leader Member Exchange* dalam memicu keinginan karyawan untuk keluar. Menurut Liden dan Maslyn dalam penelitian Retno Dwi Pratiwi (2020) *Leader Member Exchange* memiliki 4 yang menjadi acuan bagi penulis untuk melakukan pra survey. Adapun hasil nya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Pra survey *Leader Member Exchange* pada divisi Floor

| No. | Indikator LMX | Pertanyaan | Ya | % | Tidak | % |
|-----|--------------------------|--|----|------|-------|------|
| 1. | Konstibusi | Keinginan atasan untuk berkontribusi dan bekerja lebih demi bawahan. | 9 | 30 | 21 | 70 |
| 2. | Loyalitas | Atasan setia dan mendukung bawahan dalam segala situasi. | 7 | 23,3 | 23 | 76,7 |
| 3. | Afeksi | Atasan peduli dengan segala kondisi yang dialami oleh bawahan. | 5 | 16,7 | 25 | 83,3 |
| 4. | Penghargaan professional | Atasan menghargai bawahan dalam segala kondisi dan situasi. | 10 | 33,3 | 20 | 66,7 |
| | | RATA - RATA | 8 | 25,8 | 22 | 74,2 |

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan masih kurang merasakan adanya *Leader Member Exchange* yang baik, dengan data rata rata 74,2 yang menyatakan tidak dari pertanyaan pra survey yang ada. Hal ini juga harus menjadi perhatian besar sebagai alasan tingginya *turnover* dikarenakan hubungan pemimpin dan bawahan yang baik pasti akan memberikan rasa nyaman sehingga tidak adanya keinginan keryawan untuk keluar.

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. Pada saat observasi penulis mendapatkan data beban kerja yang meningkat dari tahun 2022 sampai 2023 yakni sebagai berikut:

Tabel 1.5
Uraian Data Beban Kerja divisi *Floor* tahun 2022

| No. | Bulan | Toko | Koli | Jumlah Karyawan |
|-----|----------|------|--------|-----------------|
| 1 | Januari | 3660 | 394830 | 107 |
| 2 | Februari | 4096 | 510968 | 107 |
| 3 | Maret | 5087 | 505785 | 107 |
| 4 | April | 4082 | 712629 | 107 |
| 5 | Mei | 5694 | 958379 | 107 |
| 6 | Juni | 3098 | 483048 | 107 |
| 7 | Juli | 3044 | 364899 | 107 |
| 8 | Agustus | 3601 | 462075 | 107 |

| | | | | |
|----|-----------|------|--------|-----|
| 9 | September | 3089 | 312489 | 107 |
| 10 | Oktober | 4069 | 412864 | 107 |
| 11 | November | 5093 | 614085 | 107 |
| 12 | Desember | 6067 | 386589 | 107 |

Sumber : Data Diolah, (2024)

Dari data di atas di peroleh informasi target *picking* rata rata toko perhari di angka 140,7 toko dengan rata rata rata berat barang 16.996,2. Koli. Dengan jumlah karyawan perhari nya 107 maka di rata rata kan beban 1 orang karyawan yaitu memikul target *picking* perharinya 1,31 toko dan berat 158.8 koli barang.

Tabel 1.6
Uraian Data Beban Kerja divisi *Floor* tahun 2023

| No. | Bulan | Toko | Koli | Jumlah Karyawan |
|-----|-----------|------|--------|-----------------|
| 1 | Januari | 4666 | 448300 | 121 |
| 2 | Februari | 5696 | 710968 | 121 |
| 3 | Maret | 5870 | 526785 | 121 |
| 4 | April | 3089 | 712667 | 121 |
| 5 | Mei | 8694 | 958379 | 121 |
| 6 | Juni | 5099 | 583048 | 121 |
| 7 | Juli | 6509 | 564899 | 121 |
| 8 | Agustus | 3656 | 675750 | 121 |
| 9 | September | 6239 | 435489 | 121 |
| 10 | Oktober | 6129 | 412676 | 121 |
| 11 | November | 5541 | 614565 | 121 |
| 12 | Desember | 7067 | 965890 | 121 |

Sumber : Data Diolah, (2024)

Dari data di atas peroleh informasi target *picking* rata rata toko perhari di angka 189,5 toko dengan rata rata berat barang 21.137,2 koli. Dengan

jumlah karyawan perhari nya 121 maka di rata ratakan beban 1 orang karyawan yaitu memikul target *picking* perharinya 1,56 toko dan 174,6 koli berat barang.

Diperoleh adanya kenaikan target *picking* seorang karyawan secara signifikan dari tahun 2022 ke 2023. Dimana jumlah rata rata toko dan berat barang picking perharinya dari 1,31 toko dan berat barang 158.8 koli menjadi 1,56 toko dan berat barang 174,6 koli. Dari target picking yang semakin tinggi ini sangat memungkinkan bagi karyawan untuk untuk mengalami kejenuhan dalam bekerja, merasa tertekan secara fisik maupun psikis.

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 standarasi maka lingkungan kerja pun menjadi tidak menyenangkan. Lingkungan fisik perusahaan berbeda beda dan perdivisi juga berbeda kelengkapannya. Pada kali ini penulis meneliti pada perusahaan bagian gudang. Berdasarkan observasi, lingkungan kerja fisik pada divisi *floor* ini masih ada kelengkapan dan perlengkapan kerja yang kurang dari standar yang seharusnya. Berikut data observasi yang di dapat oleh penulis :

Tabel 1.7
Uraian Kelengkapan dan Perlengkapan Lingkungan Kerja Fisik
Divisi *Floor*

| No. | Peralatan dan | Jumlah di Lapangan | Jumlah |
|-----|---------------|--------------------|--------|
|-----|---------------|--------------------|--------|

| | Kelengkapan | | Standar |
|---|-----------------------|-------|---------|
| 1 | Kontainer | 8.570 | 10.000 |
| 2 | Troli Barang | 54 | 60 |
| 3 | <i>Hand Pallet</i> | 42 | 50 |
| 4 | <i>Pallet Mover</i> | 7 | 10 |
| 5 | <i>Turck forklift</i> | 5 | 5 |
| 6 | <i>Pallet</i> | 8.370 | 10.000 |

Sumber : Data Diolah, (2024)

Dapat kita lihat bahwa masih banyak nya peralatan dan kelengkapan kerja karyawan yang masih tidak sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini pun pasti menghambat mobilitas kerja karyawan dan membuat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Tak hanya peralatan dan kelengkapannya saja namun *space* pada gudang juga semakin sempit dikarenakan perubahan jumlah *inventory* perusahaan meningkat dari sekitar Rp 50.000.000 menjadi Rp 80.000.000 pada tahun 2023 dengan luas gudang yang sama.

Pertambahan *inventory* ini pun didukung dengan selalu adanya pertambahan cabang toko Alfamidi yang semakin banyak di wilayah sebagian Aceh dan seluruh Sumatera Utara, peristiwa ini pun mengharuskan gudang melakukan persediaan yang lebih banyak dari tahun sebelumnya untuk dapat menyanggupi permintaan toko yang semakin bertambah hari ke hari.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian departement *warehouse* bagian *floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan) yang berlokasi di Jl. M.G. Manurung No.8A, Amplas, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20149. Pada PT. Midi Utama

Indonesia Tbk (Cab. Medan) merupakan salah satu cabang yang dimana bergerak secara khusus dalam pendistributoran penyediaan berbagai kebutuhan sehari-hari seperti buah, sayur, makanan, susu, minuman, cemilan hingga sabun dan shampo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Adanya *Turnover* yang cukup tinggi.
2. Adanya permasalahan yang terjadi di dalam *Leader Member Exchange*.
3. Tingginya target kerja yang menyebabkan timbulnya Beban Kerja yang menekan karyawan.
4. Lingkungan Kerja Fisik Perusahaan yang belum memenuhi standarisasi seharusnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Leader Member Exchange* Berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan divisi *Floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan) ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan divisi *Floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (cab. Medan)?

3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan divisi *Floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan) ?
4. Apakah *Leader Member Exchange*, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan divisi *Floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan) ?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang telah diuraikan, mengenai faktor faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan, maka penelitian ini memfokuskan pada Pengaruh *Leader Member Exchange*, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Turover* Karyawan divisi *Floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan).

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan divisi *Floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan).
2. Untuk mengetahui bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan divisi *Floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan).

3. Untuk mengetahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan divisi *Floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan).
4. Untuk mengetahui bahwa *Leader Member Exchange*, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan divisi *Floor* pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk (Cab. Medan).

1.6 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi dan dapat menambah wawasan, pengetahuan serta meningkatkan kemampuan dalam memahami, menganalisis, dan mengelola sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan khususnya pada faktor – faktor yang mempengaruhi *Turnover* karyawan dalam bekerja.
2. Bagi Universitas, penelitian ini dapat menjadikan referensi bagi mahasiswa/i Universitas Potensi Utama terkhusus fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen yang ingin meneliti lebih dalam terkait *Leader Member Exchange*, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Turnover* karyawan.
3. Bagi Perusahaan, hasil penelitian dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi perusahaan terhadap pengaruh *Leader Member Exchange*, Beban

Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Turnover* karyawan pada divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk.

