

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Penelitian kuantitatif ini data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan *software SPSS* versi 25. Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang di antara nya yaitu :

##### **4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

PT Midi Utama Indonesia Tbk didirikan pada bulan Juli 2007. Sesuai dengan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan perseroan antara lain bergerak dalam bidang perdagangan umum termasuk perdagangan toserba/swalayan dan minimarket. Pada awal pendiriannya, PT Midi Utama Indonesia Tbk bernama PT Midimart Utama. Gerai pertamanya menyandang nama alfamidi terletak di Jalan Garuda, Jakarta Pusat. Konsep alfamidi diciptakan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan di toko yang terdekat.

Alfamidi dikembangkan dengan konsep supermarket mini yang menempati luas area penjualan antara 200 hingga 400 meter persegi. Keunikan gerai alfamidi dibandingkan gerai sejenis lainnya adalah alfamidi menyediakan produk fresh food, daging olahan dan makanan beku yang dibutuhkan oleh masyarakat. Pada tahun 2009, Perseroan melakukan pengembangan jenis gerai bernama Alfaexpress. Alfaexpress diperkenalkan sebagai konsep gerai yang menyediakan makanan dan minuman siap saji.

Pada tahun 2011, untuk menyempurnakan konsep gerai Alfaexpress, Perseroan menandatangani perjanjian *Master Lisence Agreement (MLA)* dengan Lawson Inc., Jepang yang memberikan hak eksklusif bagi perseroan untuk

menggunakan dan bertindak sebagai *sub-franchisor* atas *trademark* dan *knowhow* Lawson di wilayah Indonesia selama 25 tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Gerai Lawson sebagai gerai yang menyediakan makanan dan minuman siap saji (gerai *convenience*) menjual berbagai macam makanan khas Jepang dan makanan lainnya seperti onigiri, bento, nasi goreng, pasta serta produk minuman seperti kopi, es krim dan lain-lain.

Sejalan dengan langkah strategi pemasaran supaya tidak tumpang tindih antara format gerai yang ada, sejak bulan Maret 2015, gerai Alfaexpress sudah tidak ada lagi. Dinamika bisnis ritel di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring dengan pertumbuhan segmen *middle market*. Oleh karena itu, perseroan berupaya menyempurnakan konsep gerai Alfamidi dengan membentuk Alfasupermarket pada tahun 2015, sebagai jawaban atas peluang pasar yang masih terbuka luas serta upaya memaksimalkan perolehan laba usaha perseroan.

Alfasupermarket didesain dengan konsep supermarket dengan luas area penjualan lebih dari 500 meter persegi. Alfasupermarket hadir dengan gerai yang lebih luas untuk menyesuaikan kebutuhan pelanggan dengan menyediakan *assortment* yang lengkap didukung dengan strategi marketing yang kompetitif. Pada tahun 2016, untuk memperkuat *brand image* dan *brand awareness* merek Alfamidi, Perseroan melakukan *rebranding* merek Alfasupermarket menjadi Alfamidi super.

Perseroan mengemban visi untuk menjadi jaringan ritel yang menyatu dengan masyarakat, mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik. Karenanya perseroan berupaya memenuhi kebutuhan dengan memperhatikan kenyamanan pelanggan, gerai

perseroan menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau, tempat belanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau. Perseroan juga berupaya berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Program-program yang dilakukan merupakan bagian yang tidak terpisahkan misi perseroan untuk membantu masyarakat sekitar. Selain itu juga merangkul masyarakat dan institusi melalui skema waralaba yang dapat melahirkan wirausaha- wirausaha baru dan membuka lapangan pekerjaan.

Perseroan telah menerima penghargaan dari berbagai institusi yang terpercaya diantaranya: *Master Service Award for category of minimarket* dari Makassar Research dan Makassar Terkini (2011- 2012), *Customer Loyalty Award as Leader of Net Promoter in the minimarket category* dari Majalah Swa (2012, 2013, 2015, 2016, dan 2017), *Customer Loyalty Award as Good Net Promoter in the convenience store category* dari Majalah Swa (2012, 2013, 2015, dan 2017), *The Best in Experiential Marketing Award* dan *The Best in Social Marketing Award* dari Majalah Marketing (2013), *Social Media Award* dari Frontier Consulting Group dan Majalah Marketing (2014-2015).

Saat ini PT Midi Utama Indonesia Tbk merupakan salah satu jaringan ritel yang mudah dijangkau masyarakat luas. Pada akhir 2017 jumlah gerai perseroan mencapai 1.444 gerai yang terdiri dari 1.396 gerai Alfamidi, 11 gerai Alfamidi super dan 37 gerai Lawson yang tersebar di beberapa pulau Indonesia meliputi pulau Jawa, Kalimantan, Sumatera dan Sulawesi. Yang dimana salah satu cabangnya menjadi objek penelitian saya yaitu Cabang Medan/Medan Branch terkhusus pada divisi Floor Jl. MG. Manurung No.8A, Kawasan Industri Amplas Km 9.5 Kel. Timbang Deli Kec. Medan Amplas - Medan 20148. Jaringan gerai

tersebut terdiri dari gerai milik sendiri dan dalam bentuk kerjasama waralaba dengan pihak ketiga. Didukung lebih dari 19.000 karyawan, Perseroan melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia.

**Adapun Visi dan Misi perusahaan adalah sebagai berikut:**

**Visi**

Menjadi jaringan ritel yang menyatu dengan masyarakat, mampu memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan serta memberikan kualitas pelayanan yang terbaik.

**Misi**

- a. Memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas
- b. Menegakkan tingkah laku/etika bisnis yang tertinggi
- c. Menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha
- d. Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat, terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

**Adapun logo dan makna logo perusahaan adalah sebagai berikut:**

**Gambar 4.1**  
**Logo Perusahaan**



Makna dan logo nya adalah :

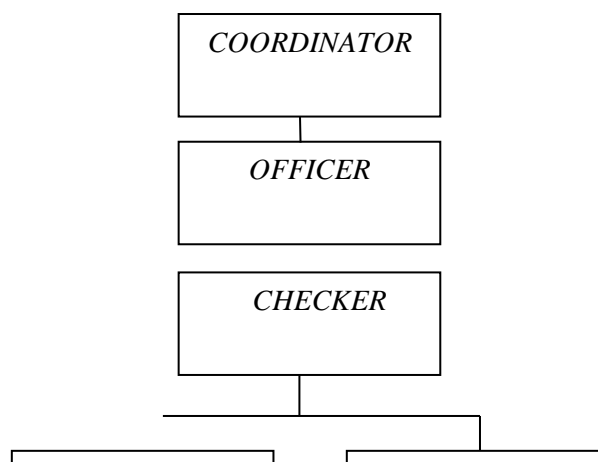
1. Warna biru memiliki makna handal, dapat di percaya dan bertanggung jawab.
2. Warna merah memiliki makna kuat dan ketegasan serta keberanian dalam menghadapi berbagai macam kesulitan.
3. Warna putih memiliki makna kemurnian mengangkat kesan bersih dan higienis.

Simbol dan grafis memiliki arti :

Yaitu hurup “A” Kapital yaitu merupakan awalan dari nama perusahaan yaitu Alfamidi, Dimana nama desain huruf “A” dibuat dengan menciptakan sistem bendera untuk peletakan logo agar tidak terkesan kaku dan terlihat lebih modern.

**Struktur organisasi perusahaan pada divisi *floor* sebagai berikut:**

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi Perusahaan**



- a. *Coordinator* ialah jabatan bertugas untuk mengelola dan mengatur pergerakan barang dan material masuk dan keluar dari fasilitas gudang.
- b. *Officer* bertugas untuk mengawasi berjalannya serangkaian kegiatan operasional di dalam gudang.
- c. *Checker* bertugas untuk membantu *officer* dalam melakukan tugasnya dan memimpin setiap kelompok zona nya masing-masing.
- d. *Picker* bertugas untuk menyiapkan setiap barang permintaan dari toko sesuai dengan bagiannya masing-masing.
- e. *Helper* bertugas untuk membantu pekerjaan *picker* yang dimana *helper* belum memiliki zona nya tersendiri.

#### 4.1.2 Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian kali ini data primer yang penulis gunakan berupa kuesioner. Yang dimana lembaran kuesioner tersebut ditujukan kepada karyawan divisi *Floor* PT Midi Utama Indonesia Tbk untuk diisi dan kemudian data yang didapat akan diolah. Penulis menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 121 karyawan. Dari 121 kuesioner yang disebarkan, maka jumlah data yang bisa diolah adalah

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Kuesioner**

Kuesioner	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	121	100%

#### 4.1.3 Demografi Responden

Dari 121 data kuesioner yang dapat digunakan di dapati informasi mengenai demografi responden untuk dijadikan acuan dalam melihat karakteristik tertentu dari sampel responden yang diteliti. Adapun rinciannya sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Data Responden**

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	98	80,9%
Wanita	23	19,1%
Usia		
18-22 Tahun	50	41,3%
23-27 Tahun	43	35,6%
28-32 Tahun	21	17,3%
33-37 Tahun	7	5,8%
Tingkat Pendidikan :		
SMA- Sederajat	93	76,8%
S1	28	21,2%
Jabatan		
<i>Helper</i>	47	38,8%
<i>Picker</i>	50	41,3%
<i>Checker</i>	18	14,8%
<i>Officer</i>	5	4,2%
<i>Coordinator</i>	1	0,9%
Masa Bekerja		
1-3 Tahun	95	78,5
4-6 Tahun	26	21,5

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa karyawan dengan berjenis kelamin pria lebih dominan dibanding wanita. Rentan usia yang terbanyak yaitu 18-22 Tahun. Dengan tingkat pendidikan terbanyak yaitu SMA- Sederajat. Jabatan yang paling dominan adalah *Picker*. Lama waktu bekerja terbanyak yaitu 1-3 Tahun

#### 4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

Dari sejumlah pernyataan kuesioner yang penulis tuangkan dimana menunjukkan hasil jawaban responden pada tabel sebagai berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Deskripsi Jawaban Responden**

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban									
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		Leader Member Exchange									
1	X1_1	34	28,1	66	54,5	19	15,7	2	1,7	0	0,0
2	X1_2	25	20,7	67	55,4	27	22,3	2	1,7	0	0,0
3	X1_3	24	19,8	69	57,0	26	21,5	2	1,7	0	0,0
4	X1_4	22	18,2	78	64,5	20	16,5	1	0,8	0	0,0
5	X1_5	11	9,1	77	63,6	32	26,4	1	0,8	0	0,0
6	X1_6	11	9,1	71	58,7	39	32,2	0	0,0	0	0,0
7	X1_7	7	5,8	80	66,1	34	28,1	0	0,0	0	0,0
8	X1_8	13	10,7	79	65,3	27	22,3	2	1,7	0	0,0
	Rata-rata	18	15,2	73	60,6	28	23,1	1,3	1,0	0	0,0
		Beban Kerja									
9	X2_1	79	65,3	41	33,9	1	0,8	0	0,0	0	0,0
10	X2_2	84	69,4	37	30,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
11	X2_3	93	76,9	28	23,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
12	X2_4	88	72,7	33	27,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
13	X2_5	78	64,5	43	35,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
14	X2_6	71	58,7	48	39,7	0	0,0	2	1,7	0	0,0
	Rata-rata	82	68	38	32	0,2	0,1	0,3	0,3	0	0
		Lingkungan Kerja Fisik									
15	X3_1	11	9,1	99	81,8	10	8,3	1	0,8	0	0,0
16	X3_2	9	7,4	92	76,0	20	16,5	0	0,0	0	0,0
17	X3_3	15	12,4	84	69,4	17	14,0	5	4,1	0	0,0
18	X3_4	16	13,2	78	64,5	27	22,3	0	0,0	0	0,0
19	X3_5	12	9,9	65	53,7	44	36,4	0	0,0	0	0,0
20	X3_6	12	9,9	55	45,5	54	44,6	0	0,0	0	0,0
21	X3_7	15	12,4	24	19,8	82	67,8	0	0,0	0	0,0

**Tabel 4.3**  
**Hasil Deskripsi Jawaban Responden**  
**(Lanjutan)**

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban									
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		Lingkungan Kerja Fisik									
22	X3_8	8	6,6	29	24,0	82	67,8	2	1,7	0	0,0



	Rata-rata	12	10,1	66	54,3	42	34,7	1	0,8	0	0,0
	<i>Turnover karyawan</i>										
23	Y_1	58	47,9	62	51,2	1	0,8	0	0,0	0	0,0
24	y_2	53	43,8	68	56,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
25	Y_3	87	71,9	34	28,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
26	Y_4	79	65,3	42	34,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
27	Y_5	87	71,9	34	28,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
28	Y_6	79	65,3	42	34,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Rata-rata	74	61	47	39	0,2	0,1	0	0	0	0

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa terdapat empat variabel yang diteliti yaitu *leader member exchange*, beban kerja, lingkungan kerja fisik dan *turnover* karyawan. Dengan melihat jawaban responden secara rata-rata pada variabel *leader member exchange* memilih nilai 4 terbanyak artinya kecenderungan setuju. Ini mengindikasikan bahwa karyawan menyetujui bahwa adanya hubungan *leader member exchange* yang kurang baik pada perusahaan. Yang artinya perusahaan harus memperbaiki hubungan timbal balik antara atasan dan karyawan, demi terwujudnya hubungan *leader member exchange* yang berkualitas dan membuat karyawan nyaman pada pekerjaannya. Pada beban kerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata terbanyak yaitu 5 yang artinya memiliki kecenderungan menjawab sangat setuju. Ini berarti beban kerja yang memberikan dampak yang besar bagi tingkat kelelahan karyawan pada perusahaan. Sistem pada pembagian beban kerja karyawan harus di perbaiki kembali sesuai dengan kemampuan seharusnya pada karyawan itu sendiri demi berlangsungnya kenyamanan karyawan.

Pada persepsi lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa nilai rata-rata terbanyak yaitu 4 dapat diartikan bahwa secara keseluruhan karyawan kecenderungannya menjawab setuju. Hal ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja fisik belum sesuai dengan *standart* yang seharusnya, jika

peralatan dan kelengkapan perusahaan terjaga maka karyawan akan lebih mengoptimalkan hasil kinerjanya dan ini menjadi dampak yang baik bagi perusahaan itu sendiri. Pada *turnover* karyawan kecenderungan responden juga menjawab sangat setuju dengan nilai rata-rata terbanyak pada 5 artinya bahwa karyawan pada perusahaan bisa memutuskan untuk mencari batu loncatan pekerjaan yang lebih baik bahkan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya apabila unsur-unsur dari *leader member exchange* belum terpenuhi, beban kerja yang terus menerus meningkatkan lebih dari beban kerja yang seharusnya dan lingkungan kerja fisik belum sesuai standarisasi seharusnya. Apabila unsur-unsur tersebut terpenuhi maka akan memberikan dampak yang baik pada fisik dan psikis karyawan serta hasil kinerja para karyawan bisa dioptimalkan lagi. Perusahaan yang sistem operasionalnya baik harus memiliki dan mempertahankan nilai *turnover* yang rendah. Maka dari itu pentingnya bagi perusahaan untuk menjaga kestabilan angka turnover itu sendiri, jika ingin memajukan perusahaannya dan menstabilkan seluruh kegiatan operasional pada perusahaannya.

#### **4.1.5 Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05 (5 %). Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		121
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,91541567
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,057
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,186 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 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 Multikolionaritas

Uji multikolinearitas ialah digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Multikolionaritas Data**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
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 : Hasil Penelitian (2024)

Dari tabel 4.5 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 Heterokedasitas

Uji heterosdekastisitas ialah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, namun pada penelitian ini penulis menggunakan uji glejser sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Glejser**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		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 : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 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.

#### 4.1.6 Analisis Linear Berganda

##### 1. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan. Yang dimana hasil nya bisa dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Sumber :

Hasil Penelitian (2024)

Dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah nilai yang berada pada kolom B (Koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

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

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh hasil bahwa variabel *leader member exchange* (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh terhadap *turnover* (Y) secara linear. Berdasarkan data diatas maka pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

**1. Konstanta (a) = 28,310**

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 (X1)  $\beta_1 = 0,106$**

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 (X2)  $\beta_2 = 0,193$**

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 (X3)  $\beta_3 = 0,093$**

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%.

#### **4.1.7 Pengujian Hipotesis**

**1. Uji Parsial ( Uji t)**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Signifikansi yang digunakan dalam uji t ini sebesar 0,05. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 121 responden, dengan  $df = n-k$  ( $121-4 = 117$ ) sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1,980. Pedoman yang digunakan yaitu apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

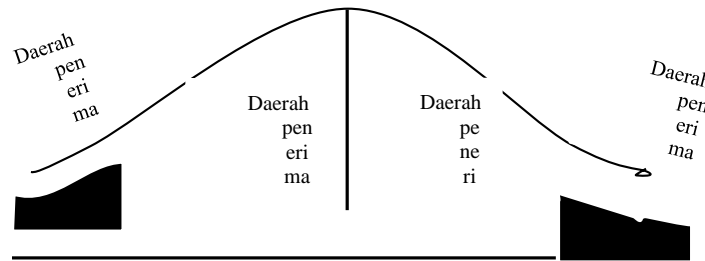
**Tabel 4.8**  
**Hasil Signifikaansi Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		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 : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil penelitian uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Uji pada variabel *leader member exchange* (X1)**

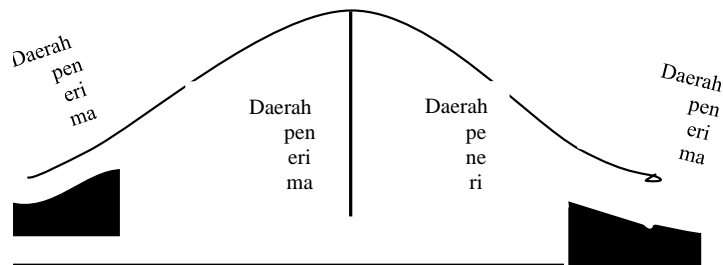


**Gambar 4.3 Gambar Curva X1** Hasil Penelitian (2024)

t- tabel	t- hitung	Sumber
1,980	2,287	:

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).

#### b. Uji pada variabel beban kerja (X2)



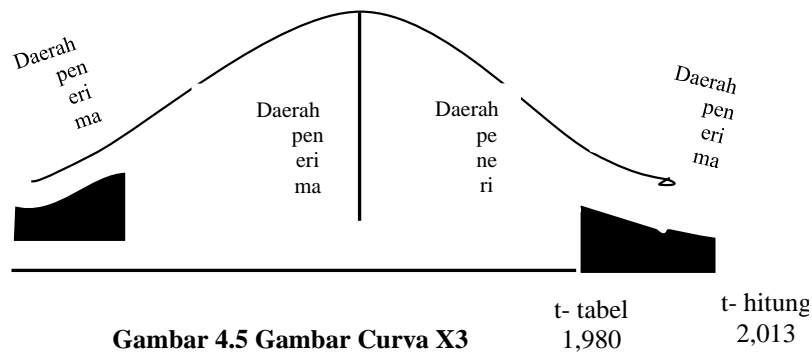
**Gambar 4.4 Gambar Curva X2** Hasil Penelitian (2024)

t- tabel	t- hitung	Sumber
1,980	2,450	:

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).

#### c. Uji pada variabel lingkungan kerja fisik (X3)





Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Diketahui Nilai  $t$  hitung yang dihasilkan pada variabel lingkungan kerja fisik (X3) 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 (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y).

Berdasarkan dari output hasil uji  $t$  dan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- H1 :** diterima, artinya variabel *leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover pada divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan)
- H2 :** diterima, artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover pada divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan)
- H3 :** diterima, artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover pada divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan)

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu *leader member exchange* (X1), beban kerja (X2), lingkungan

kerja fisik (X3) secara simultan berkaitan terhadap variabel terikat yaitu *turnover* karyawan (Y) dan apakah model tersebut sesuai atau tidak.

Menurut Wiratna dalam (Alvin Mariansyah, 2020:139) model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikan (*sig*) di mana jika nilai *sig* kurang dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.”Selanjutnya terdapat kriteria berbeda yang digunakan.. F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% dengan kriteria sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono

**Keterangan :**

$R^2$  : Koefesien Determinasi

$k$  : Jumlah variabel independen ( variabel bebas )

$n$  : Jumlah anggota sampel

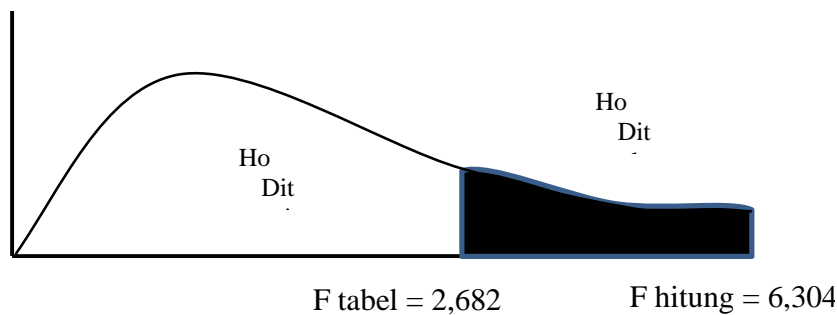
Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 121 responden, dengan

$$\begin{aligned} F &= 0,797 / 3 = 1 \\ &= \frac{0,797}{0,797} = 1 \\ &= (1-1) = 0 \\ &= (121-3-1) = 117 \end{aligned}$$

Sehingga didapatkan nilai f tabel sebesar 2,682

Pedoman yang digunakan yaitu apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila

nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



**Gambar 4.6 Gambar Curva Uji Simultan**

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Signifikaansi Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	71,163	3	23,721	6,304
	Residual	440,258	117	3,763	
	Total	511,421	120		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber :

Hasil Penelitian (2024)

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* (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa **H4** : diterima, artinya variabel *leader member exchange*,

variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover pada divisi *Floor* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab. Medan)

**e. Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi. Semakin besar koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Menurut Ghozali kriteria pengujian Analisis Koefisien Determinasi Berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai *R square* diatas 0,5 maka dapat dikatakan baik.
2. Jika nilai *R square* dibawah 0,5 maka dapat dikatakan kurang baik.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 <sup>a</sup>	,802	,797	,388

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

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* (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja fisik (X3) menerangkan variasi *turnover* karyawan (Y). sebesar 79,7% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 20,3%

## 4.2 Pembahasan

Berikut ini ada 4 (bagian) utama yang akan dibahas dalam analisis penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### 4.2.1 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. kestabilan yang baik pada hubungan antar atasan dan bawahan akan memberikan dampak terhadap tingkat turnover yang terjadi pada suatu perusahaan. Dikarenakan hubungan *leader member exchange* yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan itu sendiri sehingga rasa nyaman yang timbul memberikan dampak yang positif pada nilai *turnover* suatu perusahaan, jadi semakin baik kestabilan hubungan *leader member exchange* yang terjadi maka semakin baik angka *turnover* karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dan teori dengan pendapat dan penelitian terdahulu, yakni *leader member exchange* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

#### **4.2.2 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 analisis penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan . Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin tinggi pula angka *turnover* karyawan pada perusahaan .Hasil ini sesuai dengan penelitian Efnina Putri Agusin (2022) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Beban kerja yang tinggi meningkatkan tingkat kejenuhan di dalam diri karyawan. Ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan tingginya beban kerja yang di tetapkan perusahaan memberikan rasa lelah yang berlebih kepada diri karyawan itu sendiri maka dari beban kerja yang yg terlalu tinggi dari kemampuan seharusnya dapat menimbulkan kekacauan pada sistem operasional perusahaan serta meningkatkan tingginya angka *turnover*.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dan teori dengan pendapat dan penelitian terdahulu, yakni beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*.

#### **4.2.3 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 harga 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 analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan. Ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kurang dari standarisasi seharusnya akan mengganggu pekerjaan para karyawan. Memicu tingkat *stress* dan kejenuhan pada diri karyawan dikarenakan kurangnya *support* lingkungan kerja fisik yang memadai dari perusahaan yang pada akhirnya angkat *turnover* pun meningkat. 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. Lingkungan kerja fisik yang ideal akan memberikan kenyamanan pada karyawan



dalam melakukan pekerjaannya, maka dari itu lingkungan fisik yg kurang ideal akan berdampak pada tinggi nya angka *turnover* karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dan teori dengan pendapat dan penelitian terdahulu, yakni lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

#### **4.2.4 Pengaruh *Leader Member Exchange*, Beban Kerja,**

##### **Lingkungan Kerja Fisik 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 *Florr* PT. Midi Utama Indonesia Tbk. (Cab.Medan)

Untuk mengidealkan angka *turnover* perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya yakni terdiri atas berpikir untuk keluar, mencari pekerjaan baru dan karyawan membandingkan pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus mampu memperbaiki kembali terkait hal hal tersebut

Hasil penelitian ini pun sejalan dengan identifikasi masalah yang dilakukan oleh penulis bahwa adanya permasalahan pada *turnover* pada divisi *Florr* 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-baiknya, terwujudnya visi dan misi perusahaan, dan demi tercapai tujuan serta kemajuan perusahaan