

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Niat Mengundurkan Diri (Turnover Intention): Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Bumitama Gunajaya Agro)

Nisrina Salfadila

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Ilmu Komputer ESQ
Email: n.salfadila@students.esqbs.ac.id

Sujoko Winanto

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Ilmu Komputer ESQ
Email: sujoko@esqbs.ac.id

Ahmad Maulidizen

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Ilmu Komputer ESQ
Email: ahmad.maulidizen@esqbs.ac.id

***Abstract.** Human resources are a very important resource for the success and existence of a company in achieving its goals. However, it should be balanced with the maintenance of employees so that existing resources feel comfortable in the company. A company that can make its resources last is a challenge because of the many other factors influencing employees to leave, such as the work environment and the leadership applied. Based on this, the researcher wishes to conduct a study to determine and explain the effect of the work environment and situational leadership style on the intention to resign employees at PT. Bumiatama Gunajaya Agro. This research is classified into quantitative types with descriptive nature. The tests were carried out using simple linear regression analysis techniques, multiple linear analysis, and classical assumption tests. A simple random sampling technique was used to determine the number of samples; with the slovin formula obtained, the respondents amounted to 81. The data processing device in this study uses IBM SPSS Statistics Ver. 25. The analysis results in this study indicate that the work environment and leadership style variables have a negative and significant effect on employee resignation intentions. The work environment and situational leadership style variables negatively and significantly affect employees' intention to resign. It can be proven by the significance level of each below 0.05, which is 0.000. The suggestions from researchers for PT. Bumitama Gunajaya Agro pays more attention to the rights and opportunities fully and fairly through its employees' situational leadership style and work environment, especially the equipment used to support the work, increase employee loyalty, and reduce the level of intention to resign employees*

***Keywords:** Work Environment, Situational Leadership Style, Intention to Resign.*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan resource yang sangat penting bagi keberhasilan dan eksistensi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sudah seharusnya diimbangi dengan pemeliharaan karyawan agar sumber daya yang ada merasa nyaman pada perusahaannya. Perusahaan yang mampu membuat sumber dayanya bertahan merupakan tantangan tersendiri karena banyaknya faktor lain yang memengaruhi

Received Mei 30, 2022; Revised Juni 2, 2022; Juli 22, 2022

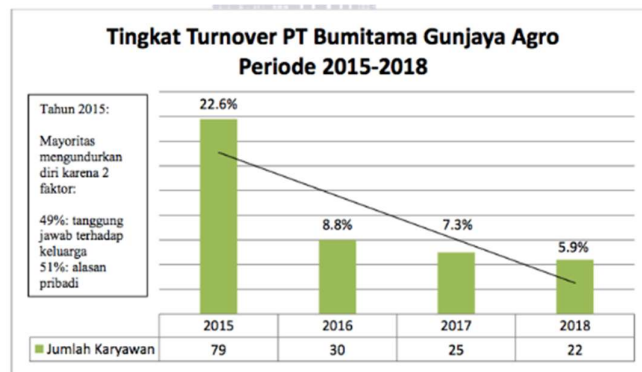
* Nisrina Salfadila, n.salfadila@students.esqbs.ac.id

karyawan untuk keluar, seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan yang diterapkan. Atas dasar hal tersebut peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan situasional terhadap niat mengundurkan diri karyawan di PT. Bumiatama Gunajaya Agro. Penelitian ini digolongkan kedalam jenis kuantitatif dengan sifat deskriptif. Pengujian yang dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, analisis linear berganda, dan uji asumsi klasik. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan teknik simple random sampling, dengan rumus slovin didapat responden sebesar 81 orang. Perangkat pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistic Ver. 25. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat mengundurkan diri karyawan, dan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan situasional memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat mengundurkan diri karyawan. Dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi masing-masing dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Adapun saran dari peneliti bagi PT. Bumitama Gunajaya Agro untuk lebih memperhatikan hak-hak dan kesempatan secara penuh dan adil melalui gaya kepemimpinan situasional kepada karyawannya serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan terutama peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan. Hal ini bertujuan agar dapat menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan serta mengurangi tingkat niat mengundurkan diri karyawan

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional, Niat Mengundurkan Diri

LATAR BELAKANG

Seiring dengan perkembangan bisnis kelapa sawit, pada umumnya para pebisnis kelapa sawit mengalami kendala dalam memelihara karyawannya, berdasarkan observasi pra penelitian yang telah dilakukan. Melalui data yang didapatkan selama observasi, tingkat turnover karyawan PT BGA (Head Office) selama 4 tahun terakhir (2015-2018) secara berturut-turut dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:



Berdasarkan data disamping, dapat diketahui bahwa tingkat turnover karyawan di PT BGA bagian Head Office digolongkan cukup baik karena tingkat turnover nya menurun dari tahun ke tahun. Pada tahun 2015 jumlah karyawan yang resign sebanyak 79 orang, pada tahun 2016 sebanyak 30 orang, pada tahun 2017 sebanyak 25 orang dan pada tahun 2018 menjadi 22 orang. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada organisasi tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (turnover intention) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Meskipun tingkat turnover karyawan pada PT BGA mengalami penurunan, tetapi target tingkat turnover yang diharapkan belum terpenuhi, yaitu perusahaan harus mencapai dan mempertahankan presentase turnover pada tingkat 5% setiap tahunnya .

Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa pada tahun 2015 PT. Bumitama Gunajaya Agro memiliki tingkat turnover tertinggi yaitu sebesar 22,6%. Fenomena tersebut dapat terjadi dikarenakan banyaknya karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan karena alasan pribadi masing-masing dan tanggung jawab terhadap keluarganya. Maka dari itu PT. Bumitama Gunajaya Agro terus berupaya untuk menekan tingkat turnover dibawah 5% setiap tahunnya dengan memberikan fasilitas-fasilitas dan suasana kerja yang memadai, interaksi karyawan dengan metode kepemimpinan yang tepat, kompensasi sesuai dengan kinerja karyawannya, sehingga akhirnya mampu menimbulkan kepuasan kerja dari para karyawannya dan dapat mencegah terjadinya turnover.

Menurut Meilano dan Nugraheni, faktor yang dapat mencegah turnover intention adalah dengan faktor kompensasi. Penerapan sistem kompensasi yang fair dan layak dapat mencegah turnover intention. Jika kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta non finansial diberikan sesuai harapan karyawan, maka produktivitas kerja dan loyalitas pada perusahaannya akan meningkat sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menurun (Meilano & Nugraheni, 2017; Yolanda et al., 2022).

Selain dari kepuasan kerja, sebagai pemberi kerja perusahaan harus memfasilitasi karyawannya karena fasilitas tidak hanya bertujuan untuk membuat karyawan lebih produktif, namun juga harus memberikan rasa aman dan nyaman. Apabila lingkungan

kerja yang baik dapat membuat karyawan nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut, sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang. Namun, jika lingkungan kerjanya buruk maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Dengan begitu, lingkungan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention (Meilano & Nugraheni, 2017). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap turnover intention, disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Sularso & Handriyono, 2018)

Di samping aspek lingkungan kerja, menurut Saklit, ditemukan faktor lain yang menjadi isu di dalam perusahaan yang kemungkinan berpengaruh terhadap besarnya turnover yang terjadi, yaitu ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan yang berjalan saat ini (Saklit, 2017). Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Iskandar kepemimpinan merupakan sifat penting pimpinan dalam pengorganisasian SDM yang baik. Pimpinan yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang di harapkan, sehingga pimpinan tersebut akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya, pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja SDM menjadi lambat, karena tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Astuti & Iskandar, 2015).

Menurut Iskandar, gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan turnover intention, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda- beda. Bawahan dipengaruhi oleh sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif, karena tercapainya tujuan secara efektif sangat tergantung pada kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin. Melalui observasi yang dilakukan selama masa kerja praktik, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di PT BGA adalah gaya kepemimpinan situasional (Astuti & Iskandar, 2015).

Menurut Natta mendefinisikan gaya kepemimpinan situasional berdasarkan atas hubungan yang dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin, tingkat dukungan sosioemosional yang disajikan pemimpin serta tingkat kesiapan dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan situasional, kematangan merupakan suatu hal yang kerap dipandang sebagai kemampuan dan kemauan suatu kelompok untuk memikul tanggung jawab untuk mengarahkan perilaku mereka sendiri dalam situasi tertentu. Dalam kepemimpinan situasional, maka kematangan merupakan konsep yang berkaitan dengan tugas tertentu dan bergantung kepada hal yang ingin dicapai oleh seorang pemimpin. Hersey dan Blanchard mendefinisikan gaya kepemimpinan situasional berarti tidak ada satu cara terbaik untuk mempengaruhi perilaku orang-orang, melainkan harus mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat yang harus diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap orang-orang atau sekelompok orang dan dilihat berdasarkan tingkat kematangan dari orang-orang yang akan dipengaruhi oleh influencer atau pemimpinnya.

Indikator kepemimpinan situasional adalah telling, participating, selling, dan delegating. Menurut Abbasi dan Hollman dalam Iskandar pemimpin yang tidak efektif memiliki visi yang lemah, penilaian tidak akurat, kemampuan komunikasi yang tidak efektif dan mengarah kepada keinginan karyawan untuk melepaskan diri. Hubungan tidak baik karyawan dengan pemimpinnya akan menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk pergi (Astuti dan Iskandar 2015). Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap turnover intention, juga berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saklit menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap turnover intention.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap niat mengundurkan diri karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro divisi Human Capital, Information Technology, dan Purchasing Group Department?, (2) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap niat mengundurkan diri karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro divisi Human Capital, Information Technology, dan Purchasing Group Department?, dan (3) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan situasional secara bersama-sama terhadap niat mengundurkan diri

karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro divisi Human Capital, Information Technology, dan Purchasing Group Department?. Penelitian ini memiliki maksud untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan situasional terhadap niat mengundurkan diri (turnover intention) pada PT. Bumitama Gunajaya Agro.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap niat mengundurkan diri karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro divisi Human Capital, Information Technology, dan Purchasing Group Department?, (2) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap niat mengundurkan diri karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro divisi Human Capital, Information Technology, dan Purchasing Group Department?, dan (3) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan situasional secara bersama-sama terhadap niat mengundurkan diri karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro divisi Human Capital, Information Technology, dan Purchasing Group Department?

KAJIAN TEORITIS

1. Turnover Intention

Turnover intention adalah sebuah keinginan dari individu dalam merubah pekerjaannya untuk melakukan pergantian tenaga kerja (Haholongan, 2018). Selain itu, turnover intention menurut (Mathis dan Jackson, 2011) adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. Turnover intention yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu serta kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang. Indikasi terjadinya turnover intention menurut Mobley dalam (Yanti et al, 2016) adalah memikirkan untuk keluar (thinking of quitting), pencarian alternatif pekerjaan (intention to search for alternatives), dan niat untuk keluar (intention to quit).

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2010) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan sehingga mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti: tempat bekerja, fasilitas (dana, alat bantu pekerjaan), kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerjaa ntara orang-orang yang ada di dalamnya. Sejalan dengan pendapat Alex Nitisemito dalam (Yanti et al, 2016) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.^[1] Menurut (Andari dan Yuna, 2017) mengemukakan definisi lingkungan. “Lingkungan meliputi kondisi, situasi, keadaan, peristiwa, dan pengaruh - pengaruh yang mengelilingi serta mempengaruhi perkembangan organisasi”. Definisi di atas menjelaskan bahwa lingkungan disekitar organisasi dapat menentukan tingkat keberhasilan dari kesemua rangkaian kegiatan yang organisasi lakukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kemudian menurut Lowrence and William (2003) dalam (Andari Yuna, 2017) mengemukakan definisi lingkungan. “Lingkungan adalah faktor- faktor yang berada diluar dan didalam jangkauan organisasi yang dapat menimbulkan suatu peluang atau ancaman”.

3. Kepemimpinan

Menurut Sudaryo et al (2018) medefinisikan seorang pemimpin sebagai orang yang memengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan. Semakin banyak jumlah pengikutnya, maka semakin besar pula pengaruh pemimpin tersebut. Semakin berhasil pencapaian sasaran-sasaran yang layak, maka semakin terlihat pula kepemimpinannya. Oleh karena itu, keberhasilan dari seorang pemimpin dapat diukur dari pencapaian suatu tujuan yang berhubungan dengan kepuasan seseorang, kelompok, maupun organisasi atau lembaga. Sementara itu (Hajar et al, 2018) menjelaskan bahwa pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi anggota kelompok atau organisasi guna mendorong kelompok atau organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuannya. Pemimpin merujuk pada personal atau individu spesifik atau kata benda. Hersey dan Blanchard dalam (Samsudin, 2018) menegaskan bahwa pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau

kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi.

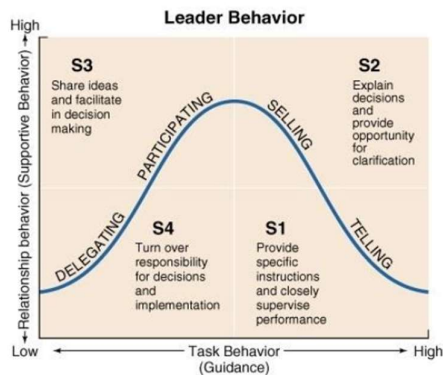
4. Gaya Kepemimpinan Situasional

Menurut Hersey dan Blanchard (1988) dalam (Samsudin, 2018) gaya kepemimpinan situasional adalah berarti tidak ada satu cara terbaik untuk mempengaruhi perilaku orang-orang, melainkan harus mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat yang harus diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap orang-orang atau sekelompok orang dan dilihat berdasarkan tingkat kematangan dari orang-orang yang akan dipengaruhi oleh influencer atau pemimpinnya. Gaya kepemimpinan situasional didasarkan pada interaksi antara (1) jumlah bimbingan dan arahan (task behavior/perilaku tugas) yang diberikan seorang pemimpin, (2) jumlah dukungan sosial (relationship behavior/hubungan perilaku) yang diberikan seorang pemimpin, dan (3) tingkat kesiapan yang dimiliki pengikut dalam melakukan tugas, fungsi atau tujuan tertentu. Konsep ini dikembangkan untuk membantu orang yang mencoba kepemimpinan terlepas dari peran mereka, agar lebih efektif dalam interaksi sehari-hari mereka dengan orang lain. Ini memberi para pemimpin beberapa pengertian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan yang efektif dan tingkat kesiapan pengikut mereka. Ada dua tipe kesiapan yang dipandang penting, yaitu: (1) pekerjaan dan (2) psikologis. Seseorang yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi, memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan tugas mereka tanpa perlu arahan dari manajer. Seseorang dengan tingkat kesiapan psikologis yang tinggi biasanya memiliki tingkat motivasi diri dan keinginan untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas tinggi pula, dengan begitu orang tersebut juga tidak membutuhkan supervise.

Menurut Ghazzawi et al (2017) mengemukakan pendapatnya tentang kepemimpinan situasional sebagai teori kepemimpinan yang mempersatukan baik dimensi direktif dan suportif ataupun masing-masing dimensinya harus diterapkan dengan benar dalam situasi tertentu. Pemimpin yang menganut teori kepemimpinan situasional harus menilai karyawan mereka melalui evaluasi komitmen dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kepemimpinan situasional berarti bahwa para

pemimpin harus mengubah derajat dukungan dan mengarahkan kepada karyawan mereka menurut situasi yang diberikan bawahan dan tingkat motivasi mereka.

Konsep dasar dari gaya kepemimpinan situasional adalah kedewasaan atau kematangan bawahan. Disaat tingkat kedewasaan dalam menyelesaikan tugas meningkat, maka pemimpin harus mulai mengurangi orientasi apda tugas dan mulai meningkatkan orientasi pada hubungan (atasan-bawahan) sampai bawahan mencapai kedewasaan tingkat sedang. Setelah bawahan mulai bergerak tingkat kedewasaanya dari tingkat sedang menuju dewasa, maka itulah saat yang tepat bagi pemimpin untuk



mengurangi baik orientasi pada bawahan maupun orientasi pada tugasnya. Menurut teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1988), dapat digambarkan model kepemimpinan situasional sebagai berikut:

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan kedalam jenis penelitian kuantitatif dengan sifat deskriptif. penelitian ini masuk kedalam penelitian hypotesis testing dikarenakan hypotesis testing memiliki tujuan untuk menentukan secara akurat mengenai Pengujian hipotesis. penelitian ini termasuk tipe kausal yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh dari variabel. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian terapan . Berdasarkan dimensi waktunya, penelitian ini digolongkan kedalam penelitian lintas bagian atau cross-sectional research. Populasi adalah mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2007). Sementara menurut Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002). Sementara menurut Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT. Bumitama Gunajaya Agro yang berjumlah 103 orang. Kemudian agar penelitian yang

dilakukan memiliki sampel yang representatif, peneliti mengambil sampel pada 3 divisi yang dianggap cukup mewakili seluruh karyawan baik dari segi pendapat maupun dari segi variabel yang diteliti, yaitu divisi Human Capital, Information & Technology, dan Purchasing Group Dept. Data yang diperoleh telah memenuhi kriteria sampel sebanyak 81 responden. Peneliti menentukan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik probability sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas yang didapatkan adalah dengan menggunakan angka Corrected Item-Total Correlation sebagai nilai R dengan batas minimal 0,3 (Jum dan Ira, 1994). Jika hasilnya melebihi 0,300 maka butir pertanyaan valid. Jika hasilnya kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan tidak valid. Hasil uji validitas terhadap variabel X1 dibawah ini, yaitu Lingkungan Kerja. Pertanyaan sebanyak 16 butir tersebut telah diberikan secara keseluruhan dan mendapatkan hasil lebih besar dari batas R tabel yang ditentukan, yaitu 0,3061. Maka dari itu, seluruh butir pertanyaan pada variabel X1 atau Lingkungan Kerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hasil yang didapatkan dengan menggunakan software perangkat lunak SPSS ver. 25.0 adalah sebagai berikut:

Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	81	3,00	4,88	3.9514	.41174
Gaya Kepemimpinan Situasional	81	2,81	5,00	3.7848	.45364
Niat Mengundurkan Diri	81	1,08	4,77	2.5812	.67302
Valid N (listwise)	81				

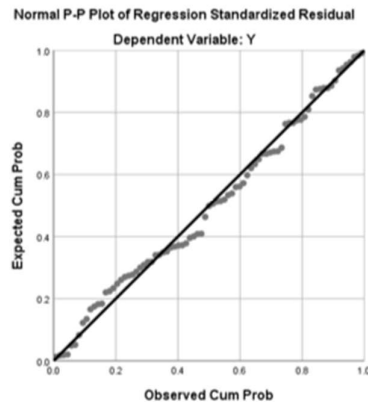
Pada penjabarannya, variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel bebas yang disimbolkan dengan X1 atau LK ini telah diukur melalui 16 pernyataan dan memiliki rata-rata nilai maksimum 4,88, sementara rata-rata nilai minimum-nya adalah sebesar 3,00. Selain nilai maksimum dan minimum, variabel LK telah diuji untuk

mendapatkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,95, hal tersebut membuktikan bahwa secara umum responden hampir menyetujui ada dan terdapat pengaruh lingkungan kerja dalam pekerjaan mereka sehari-hari di PT. Bumitama Gunajaya Agro. Pada variabel Lingkungan Kerja, indikator LK13 memiliki nilai rata-rata (Mean) yang tertinggi sebesar 4.2593.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dalam penelitian ini, variabel tersebut merupakan variabel bebas yang disimbolkan dengan X2 atau GKS tersebut telah diukur melalui 21 pernyataan dan memiliki rata-rata nilai maksimum sebesar 5,00, sementara nilai rata-rata minimumnya adalah 2,81.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Dalam pengujian uji normalitas, pada penelitian ini telah dilakukan dengan 2 macam metode, yaitu analisis grafik dengan metode P-P Plot dan analisis statistik dengan metode (K-S) Kolmogorov Smirnov.

2. Metode (K-S) Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	7.26287968
Most Extreme Differences	Deviations	.093
	Absolute	.093
	Positive	-.068
Test Statistics		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Hasil uji (K-S) Kolmogorov Smirnov yang telah dilakukan menunjukkan hasil signifikansi pada angka 0,200 yang berarti diatas angka 0,05, dengan demikian dapat

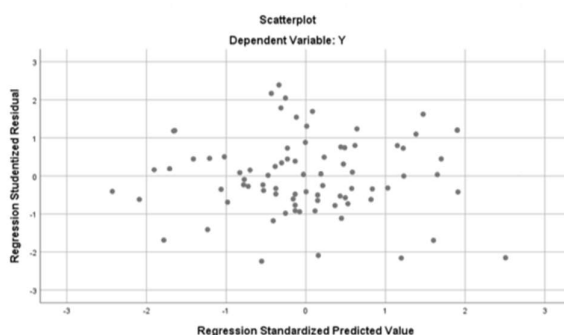
disimpulkan bahwa melalui uji (K-S) Kolmogorov Smirnov pun penyebaran data yang dilakukan peneliti dalam uji ini kepada para responden telah terdistribusi dengan normal.

3. Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	74.532	7.865			
	LK	-.338	.164	-.255	.614	1.627
	GKS	-.304	.118	-.319	.614	1.627

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance pada masing- masing variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.614 dan variabel Gaya Kepemimpinan Situasional sebesar 0.614, hal tersebut menunjukkan bahwa nilai Tolerance LK dan GKS lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF pada masing- masing variabel Lingkungan Kerja sebesar 1.627 dan variabel Gaya Kepemimpinan Situasional sebesar 1.627, hal tersebut pun menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel lebih kecil dari 10.00. Dengan demikian, hasil uji tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi. Dengan begitu dapat diinterpretasikan bahwa antar variabel bebas tidak berkorelasi secara utuh satu sama lainnya.

4. Uji Heterokedastisitas



Pada gambar Grafik Scatter Plot di atas dapat diamati bahwa hampir seluruh titik-titik tersebar diantara angka -2 dan 2 pada sumbu x dan y. Titik-titik tersebut juga tidak membentuk sebuah pola tertentu seperti bergelombang, menyebar kemudian menyempit. Maka dari itu dapat diinterpretasikan bahwa penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, yang artinya model regresi tidak memiliki kesamaan antar varians dan residualnya atau dapat disebut homokedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Lingkungan Kerja Terhadap Niat Mengundurkan Diri

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.453	0.205	0.195	7.25384

Pada tabel dapat disimpulkan bahwa:

- R merupakan koefisien korelasi, besarnya R dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti ini adalah sebesar 0.453. Artinya, tingkat hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Niat Mengundurkan Diri adalah sedang.
- R Square mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.
- Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi dalam memengaruhi niat mengundurkan diri sebesar 0,195 atau 19,5% dan 80,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- Std. Error of the Estimation merupakan ukuran kesalahan standar dari penaksiran.

2. Uji Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Niat Mengundurkan Diri

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.477	0.228	0.218	7.14965

Pada tabel dapat disimpulkan bahwa:

- R merupakan koefisien korelasi, besarnya R dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti ini adalah sebesar 0.477. Artinya, tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Niat Mengundurkan Diri adalah sedang.
- R Square mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

3. Uji Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Niat Mengundurkan Diri

Pada tabel di atas (Model Summary) dapat disimpulkan bahwa:

- R merupakan koefisien korelasi, besarnya R dalam penelitian yang telah dilakukan peneliti ini adalah sebesar 0.517. Artinya, tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Niat Mengundurkan Diri adalah sedang.

- b. R Square mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.
- c. Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan situasional secara bersama-sama berkontribusi dalam memengaruhi niat mengundurkan diri sebesar 0,249 atau 24,9% dan 75,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Std. Error of the Estimation merupakan ukuran kesalah standar dari penaksiran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan seperti berikut: (1) Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau HA₁ diterima karena variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat mengundurkan diri karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro, (2) Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau HA₂ diterima karena variabel gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat mengundurkan diri karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro, dan (3) Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau HA₃ diterima karena variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan situasional secara bersama-sama memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat mengundurkan diri karyawan PT. Bumitama Gunajaya Agro.

GEMILANG**Vol.2, No.3 Juli 2022**

e-ISSN: 2962-3987; p-ISSN: 2962-4428, Hal 121-135

DAFTAR REFERENSI

- Astuti, & Iskandar. (2015). Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Chitose International Tbk. *E-Proceeding of Management*, 1232–1238.
- Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 655–665.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472–496.
- Sularso, D. N., & Handriyono. (2018). The influence Leadership Style, work environment on turnover intentions through burnout of non-permanent employees at Jember University. *International Journal of Business and Management Invention*, 7(3), 33–39.
- Yolanda, L., Agustina, D., & Maulidizen, A. (2022). Pengaruh Reformasi Birokrasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan XYZ di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(13), 597–612.