

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION
(Studi Pada Jajaran Reserse Kriminal Polres Gunungkidul)**

Rudy Prabowo

Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Alamat Email: praboworudy22@gmail.com

Abstrak: *Turnover intention from members of the organization can be detrimental to the organization, including in the ranks of Gunungkidul Police Criminal Investigation. Such losses, such as when there are senior human resources in the field of Criminal Investigation have the desire to move, it will be difficult to get a replacement, so maintaining the old HR is more important than recruiting new ones. Since maintaining human resources in the field of investigation is very important, research is needed on the causes of organizational members having the desire to leave the organization or turnover intention. The population of this research is 148 from Gunungkidul Police Criminal Investigation. The sampling technique is saturated sampling, which takes all of the total population. Data analysts use regression analysis with the help of SPSS 21. The results of the study prove that there is a significant negative influence between leadership variables and organizational commitment with turnover intention. So the better the leadership in Gunungkidul Police Criminal Investigation and the high commitment to the organization can reduce turnover intention.*

Keywords: *Turnover intention, work stress and leadership*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau SDM memiliki peranan yang sangat besar dalam kemajuan organisasi ataupun lingkungan kerja. Pentingnya peran SDM inilah yang membuat setiap organisasi baik pemerintahan maupun perusahaan berusaha untuk merekrut SDM yang terbaik. Upaya memperoleh SDM yang terbaik setiap organisasi baik pemerintahan maupun perusahaan bersedia untuk mengeluarkan dana yang tidak sedikit, oleh karenanya

mempertahankan SDM yang sudah ada menjadi pilihan terbaik daripada harus merekrut SDM baru.

SDM dalam setiap organisasi baik pemerintahan maupun perusahaan perlu dipertahankan agar tidak berpindah atau keluar dari organisasi. Persoalan SDM yang berpindah ini terjadi di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul. Data dari Polres Gunungkidul membuktikan bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir sedikitnya telah ada personil sekitar 44 SDM di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul yang mengajukan pindah unit tugas.

Dari data ini menunjukkan bahwa dalam waktu 5 tahun terakhir ada sedikitnya 44 personil Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul yang telah berpindah unit tugas. Perpindahan ini kebanyakan atas permintaan dari anggota sendiri. Adanya keinginan untuk pindah inilah yang harus dicegah agar kinerja Polres Gunungkidul dalam bidang Reskrim dapat dilakukan secara maksimal. Banyaknya personil di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul yang berpindah pada akhirnya mempengaruhi kinerja Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul. Data menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 2015-2017 jumlah perkara tidak semuanya dapat diselesaikan pada tahun yang sama. Pada tahun 2015 misalnya jumlah perkara sebanyak 313 namun yang berhasil diselesaikan hanya 155 atau 49,52%, kemudian pada tahun 2016 kasus meningkat namun jumlah penyelesaiannya menurun menjadi hanya 43,16%, namun pada tahun 2017 jumlah perkara yang berhasil diselesaikan mengalami peningkatan yaitu sebanyak 65,30% dari 245 perkara yang ada.

Dari pengalaman selama menjadi anggota reskrim, mendidik anggota yang ahli di bidang reskrim tidaklah mudah. Setidaknya diperlukan waktu yang lama untuk mendidik SDM agar ahli dalam menjalankan tugas

di bidang reserse ini. Dari sini dapat dilihat bahwa ada banyak kerugian yang ditimbulkan ketika SDM di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul mengajukan untuk pindah tugas ke unit lain (diluar reserse). Jika ada SDM senior/ahli di bidang reskrim memiliki keinginan pindah maka akan sulit mendapatkan gantinya, sehingga mempertahankan SDM lama lebih diutamakan daripada merekrut yang baru. Mengingat mempertahankan SDM di bidang reserse ini sangat penting maka diperlukan penelitian mengenai penyebab anggota organisasi memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi atau *turnover intention*.

Menurut Adi & Ratnasari (2015) memberikan pengertian jika *turnover intentions* merupakan pergerakan anggota organisasi untuk keluar dari organisasi. Adi & Ratnasari (2015) menambahkan jika *turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi dan pemberhentian anggota organisasi. *Turnover* bukan hanya pindahanya anggota organisasi ke organisasi yang baru, namun bisa juga pindahanya anggota organisasi ke unit atau bidang pekerjaan lain yang masih satu organisasi. Adanya *turnover intention* dari anggota organisasi dapat merugikan satuan karena dapat menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi kerja.

Ada banyak hal yang menyebabkan anggota organisasi memiliki keinginan untuk keluar atau *turnover intention* salah satunya adalah kepemimpinan. Paripurna, Supartha, & Subudi (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa mempertimbangkan apakah orang lain merasa terpaksa atau tidak untuk

melakukannya. Pemimpinan memiliki peranan yang sangat penting, karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan tujuan organisasi (Sutrisno, 2015). Peran kepemimpinan sangat penting karena pemimpin mempunyai fungsi sebagai penentu pencapaian tujuan organisasi. Peran pemimpin dalam organisasi menurut Strisno (2015) diantaranya adalah peran yang bersifat interpersonal, peran yang bersifat informasional dan peran pengambilan keputusan. Jika pimpinan dari suatu organisasi dapat menjalankan peranan tersebut, maka sangat mungkin para anggotanya memiliki *turnover intention* yang rendah. Pada peran interpersonal misalnya pemimpin dapat memberikan motivasi dan arahan ketika anggota organisasinya mendapatkan permasalahan. Kehadiran pemimpin pada kondisi semacam ini dapat membuat anggota merasa diperhatikan, sehingga *turnover intention* akan menjadi berkurang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Elçi, Şener, Aksoy, & Alpkın, (2012) membuktikan jika efektifitas pemimpin secara negatif mempengaruhi *turnover intention*. Hasil serupa juga dibuktikan oleh (Sunariani & Deniartha, 2017) bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin baik kepemimpinan maka dapat mengurangi *turnover intention* anggota organisasi.

Penyebab kedua yang menyebabkan *turnover intention* adalah komitmen terhadap organisasi. Menurut Zurnali, (2010) komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari anggota organisasi terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi. Komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga dimensi menurut Zurnali, (2010) yaitu 1) Komitmen afektif (perasaan cinta pada organisasi), 2) Komitmen kontinyu (perasaan berat untuk meninggalkan organisasi) dan 3) Komitmen normatif (perasaan

yang mengharuskan bertahan dalam organisasi). Komitmen terhadap organisasi di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul didukung oleh adanya sistem pengembangan karir yang baik. Khusus untuk personel di bidang Reskrim maka ada sistem karir khusus, sehingga dapat meningkatkan motivasi para personel di bidang reskrim untuk dapat bekerja dengan baik.

Pengembangan karier menurut Strisno (2015) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai rencana karier. Adapun menurut Ardana, Mujiati, & I Wayan (2012) pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Baiknya pengembangan karier yang ada di institusi kepolisian terutama pada Satreskrim pada akhirnya menimbulkan komitmennya terhadap organisasi. Semakin baik komitmen anggota organisasi terhadap organisasinya maka akan menutup peluang untuk memiliki *turnover intention*. Alkahtani (2015) dalam penelitiannya membuktikan jika komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan *turnover intention* yang lebih rendah. Hasil serupa juga dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Song (2016) yang membuktikan bahwa komitmen terhadap organisasi dapat mengurangi *turnover intention*. Artinya bahwa jika anggota Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul masih memiliki komitmen terhadap kesatuan nya maka dapat mengurangi *turnover intention*.

Dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa variabel yang dapat mengurangi *turnover intention* anggota Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul yaitu kepemimpinan dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian yang berkaitan dengan *turnover intention* penting untuk

dilakukan, karena anggota yang memiliki turnover intention pada suatu organisasi dapat menurunkan kinerjanya yang dapat merugikan organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Pemimpin memegang peranan penting dalam organisasi. Peran ini tidak hanya pada lingkup internal saja tetapi juga pada lingkup eksternal organisasi. (Sutrisno, 2015). Melihat pentingnya peranan ini, maka tugas pemimpin dalam suatu organisasi tidaklah mudah. Secara sederhana Strisno (2015) kepemimpinan adalah proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota organisasi.

Tahir (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dari definisi ini tampak bahwa kepemimpinan adalah suatu proses, bukan orang. Tahir (2014) menyatakan bahwa banyak definisi tentang kepemimpinan, namun pada intinya kepemimpinan merupakan kekuatan yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan ke arah yang dikehendaki.

Terry sebagaimana dikutip oleh Strisno (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar berkerja dan rela untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Secara luas kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materi dan finansial untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara itu Nawawi (2006) menyatakan jika kepemimpinan dalam konteks struktural diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan,

tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tanpa keikutsertaan anggota kelompoknya merumuskannya. Sedangkan dalam konteks non struktural, kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula. Maxweel (dalam Tahir, 2014) mengemukakan kepemimpinan adalah pengaruh, jika seseorang bisa meningkatkan pengaruhnya dalam diri orang lain, mereka bisa memimpin lebih efektif.

Indikator kepemimpinan dalam studi ini akan menggunakan peranan kepemimpinan. Jika seorang pemimpin telah melaksanakan perannya dalam memimpin maka telah melaksanakan kepemimpinan yang efektif. Peranan kepemimpinan menurut Strisno (2015) dapat berbentuk peranan interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan. Ketiga peranan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peran Interpersonal

Salah satu tuntutan yang harus dipenuhi seorang pimpinan adalah keterampilan insani. Peran interpersonal ini terdiri dari tiga bentuk yaitu:

Pertama, selaku simbol keberadaan organisasi yang dimainkan dalam berbagai kegiatan yang sifatnya legal dan seremonial seperti menghadiri berbagai upacara resmi, memenuhi undangan atasan rekan setingkat para bawahan dan mitra kerja. *Kedua*, selaku pimpinan yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada para bawahan. *Ketiga*, peran selaku penghubung dimana seorang pimpinan harus dapat menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus

kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi dan juga berbagai pihak yang memiliki informasi yang diperlukan oleh organisasi.

2. Peran Informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang krusial sifatnya, karena kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutakhir, lengkap dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut terdiri tiga bentuk, yaitu:

Pertama, seorang pimpinan merupakan pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. *Kedua*, peran sebagai pembagi informasi. Informasi yang diperoleh seorang pimpinan selain berguna dalam fungsi kepemimpinannya juga harus disalurkan kepada pihak lain dalam organisasi. *Ketiga*, peran selaku juru bicara organisasi. Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak di luar organisasi, terutama menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan, dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi.

3. Peran Pengambilan keputusan

Pada peranan ini ada tiga bentuk yaitu, *pertama* selaku entrepreneur. Peran ini seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi untuk mencapai dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi. *Kedua* peredam gangguan. Peran ini antara lain berarti kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif kepada organisasi. *Ketiga* pembagi sumber dana dan daya. Peran ini tampak ketika pimpinan

dengan kekuasaan atau kewenangannya mengalokasikan dana dan daya. Termasuk diantaranya wewenang untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, wewenang mempromosikan orang, menurunkan pangkat seseorang dari jabatannya.

Komitmen Organisasi

Menurut Zurnali (2010) komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari anggota organisasi terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi. Sementara itu menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Adapun Robbins, S.P dan Judge (2013) komitmen organisasi berarti keinginan anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka akan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi.

Komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga dimensi menurut Zurnali (2010) yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (perasaan cinta pada organisasi).

Menurut Nurbiyati & Wibisono (2014) menyatakan bahwa komitmen afektif yang dimiliki anggota organisasi akan mencerminkan kekuatan individual yang akan menimbulkan kecenderungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, karena anggota organisasi tersebut merasa sejalan dengan tujuan perusahaan serta merasa senang bekerja di dalam perusahaan tersebut.

2. Komitmen kontinyu (perasaan berat untuk meninggalkan organisasi).

Hidayat (2014) menyatakan bahwa anggota organisasi dengan komitmen kontinuitas, masih bergabung dengan organisasinya karena ia akan menanggung kerugian apabila ia meninggalkan organisasi atau dengan kata lain pegawai tersebut masih tetap bergabung dengan organisasi karena ia membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (perasaan yang mengharuskan bertahan dalam organisasi).

Hidayat (2014) menyatakan jika anggota organisasi dengan komitmen normatif, masih bergabung dengan organisasi karena mereka merasa harus melakukannya. Menurut Kuntjoro (dalam Hidayat, 2014) komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai.

Turnover Intention

Turnover intention menurut Rivai (2014) *turnover intention* merupakan keinginan anggota organisasi untuk berhenti kerja dari organisasi secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Bagi organisasi *turnover intention* sangat merugikan karena, organisasi harus melakukan proses dari awal dalam merekrut anggota organisasi baru. Guna menghindari *turnover intention* maka diperlukan upaya agar setiap anggota organisasi memiliki *turnover intention* yang rendah.

Turnover yang tinggi merupakan suatu indikasi jika anggota organisasi tersebut tidak puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini. *Turnover* yang tinggi bagi sebuah organisasi tinggi dapat merugikan secara ekonomi, karena organisasi harus kembali mengeluarkan biaya untuk merekrut ataupun

mendidik para penggantinya. Sebagaimana Robbins (2006) yang menyatakan bahwa *turnover* dapat menghasilkan peningkatan biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan. Selain itu dapat mengganggu efisiensi pengelolaan organisasi, karena jika personel berpengetahuan dan berketerampilan pergi, maka organisasi harus mencari penggantinya dan disiapkan untuk melanjutkan posisi tanggung jawab tersebut.

Berdasarkan pada pendapat di atas maka *turnover intention* dapat disimpulkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi atau pindah kerja ke organisasi lain baik secara sukarela maupun tidak dengan harapan mendapatkan pekerjaan yang lebih menarik. Pada intinya *turnover* anggota organisasi haruslah dihindari karena secara ekonomis dapat menambah biaya bagi organisasi.

Menurut Mobley (dalam Halimah et al., 2016) terdapat indikator dari *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Kondisi ini merupakan cerminan dari anggota organisasi untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Kondisi ini merupakan cerminan dari anggota organisasi untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika anggota organisasi sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Keinginan untuk keluar (*Intention to quit*)

Kondisi ini merupakan cerminan dari anggota organisasi untuk keluar. Anggota organisasi memiliki keinginan untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan anggota organisasi tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah 148 dengan rincian 50 personel merupakan anggota Sat Reskrim Polres Gunungkidul dan 98 personel merupakan anggota Reskrim Polsek Jajaran Polres Gunungkidul. Dari populasi penelitian diatas maka penyusun mengambil semuanya untuk menjadi sampel penelitian. Pengambilan sampel dengan mengambil semua jumlah populasi biasanya dikenal dengan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014), teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka sampel yang diteliti sebanyak 148 anggota satuan Reskrim di jajaran Polres Gunungkidul. Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer. Menurut Purwanto (2018) data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti atau pengambil data secara langsung dari sumbernya. Sementara itu Umar (2003) menyatakan jika data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner menurut Umar (2003) adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka

memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Adapun teknik analisis data dalam studi ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan rumus analisis regresi linear berganda ini dalam studi ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Komitmen Organisasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- e = Standar *error*

HASIL PENELITIAN

Sebelum hasil penelitian disajikan terlebih dahulu penyusun memaparkan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut adalah uji normalitas, Heteroskedastisitas dan uji multikolenieritas. Adapun hasil dari uji asumsi adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas Data

Uji asumsi normalitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dalam studi ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dari variabel penelitian yaitu kepemimpinan, komitmen organisasi, stres kerja dan *turnover intentions* dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 (Sujarweni, 2008). Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Normalitas Data

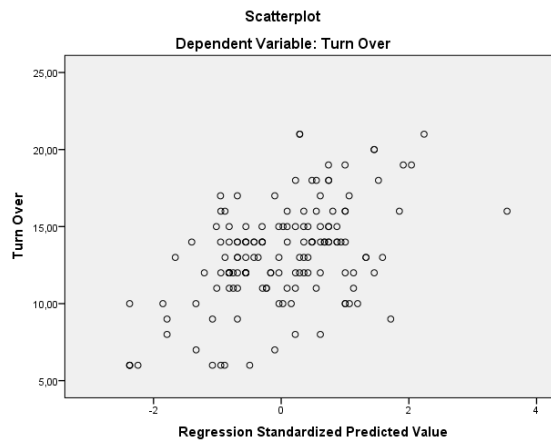
		Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Turn Over
N		148	148	148
Normal Parameters ^a	Mean	28,4257	26,5878	13,1419
	Std. ^b Deviation	5,45992	6,25091	3,29504
Most Extreme Differences	Absolute	,074	,085	,108
	Positive	,070	,085	,100
	Negative	-,074	-,072	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,896	1,036	1,310
Asymp. Sig. (2-tailed)		,398	,233	,065

Sumber: Output SPSS 21.0 (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai > dari 0,05. Hal ini berarti variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi distribusi data yang normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini digunakan untuk apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedostisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedostisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedostisitas yang telah dilakukan dengan program SPSS for Windows Release 21 diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS 21.00 (2018)

Gambar 1 Uji Heterokedasitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Guna mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*varian inflation factor*). Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 atau angka *tolerance* kurang dari 1, maka tidak terjadi multikolinieritas (Sujarweni, 2008). Berdasarkan olah data yang dilakukan dapat diketahui nilai VIF dan angka *tolerance* pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas Model

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,667	1,500
Komitemen Organisasi	0,667	1,500

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa data variabel yang digunakan pada penelitian ini terbebas dari permasalahan multikolinieritas. Hal ini terlihat dari VIF yang berada diantara nilai 1-10.

Analisis Regresi

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan komitmen terhadap organisasi) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*). Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer pada program SPSS Windows Release 21 diperoleh hasil yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 3 Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t Statistic	Sig. t
Kepemimpinan	-0,362	0,053	-4,142	0,000
Komitmen Organisasi	-0,206	0,046	-2,356	0,020
Konstanta		22,247		
<i>Adjusted R Square</i>		0,250		

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi di atas, maka secara matematis dapat ditulis ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Turnover Intention = 22,247 - 0,362X_1 - 0,206X_2$$

Pada persamaan di atas, ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 22,247

Artinya apabila kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak ada atau sama dengan nol maka *turnover intention* sebesar 22,247.

2. Koefisien regresi $b_1 = -0,362$

Artinya apabila kepemimpinan yang berhubungan dengan *turnover intention* mengalami peningkatan sebesar 1, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,362 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien regresi $b_2 = -0,206$

Artinya apabila komitmen terhadap organisasi yang berhubungan dengan *turnover intention* mengalami peningkatan sebesar 1, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,206 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kekuatan hubungan fungsional variabel independen yaitu Kepemimpinan dan komitmen terhadap organisasi dengan variabel dependen yaitu *turnover intention*. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Berdasarkan hasil diperoleh nilai koefisien determinasi diperoleh 0,250 atau 25%. Sedangkan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif variabel kepemimpinan dengan *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan tingkat sig. 0,000 ($P < 0,05$). Koefisien yang dihasilkan adalah negatif 0,362. Koefisien negatif ini menunjukkan jika semakin baik kepemimpinan maka *turnover intention* anggota Sat Reskrim Polres Gunungkidul akan semakin kecil. Hasil Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Jia, Lim, Teck, Loo, & Lee, 2017) dimana hasil penelitian mereka menyimpulkan ada hubungan negatif yang tidak

signifikan variabel kepemimpinan transformasional dengan *turnover intention*. Sementara hasil penelitian membuktikan jika kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif signifikan dengan *turnover intention*. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paripurna et al., 2017) dimana penelitian yang dilakukan mereka kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunariani & Deniartha (2017) membuktikan jika kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik maka dapat mengurangi *turnover intention*. Pemimpin memegang peranan penting dalam organisasi. Peran ini tidak hanya pada lingkup internal saja tetapi juga pada lingkup eksternal organisasi (Sutrisno, 2015). Melihat pentingnya peranan ini, maka tugas pemimpin dalam suatu organisasi tidaklah mudah. Secara sederhana Sutrisno (2015) kepemimpinan adalah proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota organisasi. Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini akan menggunakan peranan kepemimpinan yang terdiri dari peranan interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan (Sutrisno, 2015). Jika seorang pemimpin telah menjalankan fungsinya dengan baik maka akan dapat mengurangi *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis membuktikan jika terdapat pengaruh signifikan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan tingkat sig. 0,020 ($P < 0,05$). Koefisien yang dihasilkan adalah negatif 0,206. Koefisien negatif ini menunjukkan jika semakin baik

komitmen anggota Sat Reskrim Polres Gunungkidul maka *turnover intention* semakin kecil. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alkahtani (2015), Jehanzeb et al., (2013), Song (2016), Sunariani & Deniartha (2017) yang menyimpulkan jika komitmen terhadap organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Robbins dan Judge (2013) komitmen organisasi berarti keinginan anggota organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka akan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi. Komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga dimensi menurut Zurnali, (2010) yaitu komitmen afektif (perasaan cinta pada organisasi), komitmen kontinyu (perasaan berat untuk meninggalkan organisasi) dan komitmen normatif (perasaan yang mengharuskan bertahan dalam organisasi). Jika anggota organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya baik komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif maka kecil kemungkinan anggota organisasi akan meninggalkan organisasinya.

PENUTUP

Variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar -4,142 dengan sig.t sebesar 0,000 ($p < 0,05$), berarti variabel kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,356 dengan sig.t sebesar 0,000 ($p < 0,05$), berarti variabel komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian dan kesimpulan maka saran yang diajukan adalah melakukan penelitian dengan analisis seperti analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai alat analisis

ataupun Lisrel. Untuk penelitian yang selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai sumber stres kerja di lingkungan Sat Reskrim Polres Gunungkidul.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan. *Jurnal Etikonomi*, 14(April), 35–50.
- Alkahtani, H. A. (2015). Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152–166.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & I Wayan, M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S., & Alpkan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 289–297.
- Halimah, T., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Management*, 2(2), 1–16.
- Hidayat. (2014). Faktor-Faktor Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PT . Nusa Tama Furniture). *Jurnal NeO-Bis*, 8(1), 1–14.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79–90.

- Jia, A., Lim, P., Teck, J., Loo, K., & Lee, P. H. (2017). the Impact of Leadership on Turnover Intention: the Mediating Role of Organizational Commitment and Job Satisfaction, *1(1)*, 27–43.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nurbiyati, T., & Wibisono, K. (2014). Analisis pengaruh komitmen afektif, kontinyu dan normatif terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *2014*, *22(1)*, 21–37.
- Paripurna, I. G. D., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6.6*, *6(6)*, 2441–2474.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: StaiaPress.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., and Judge, T. . (2013). *Organizational Behavior, Edition. 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Song, L. (2016). A Study of Factors Influencing Turnover Intention of King Power Group at Downtown Area in Bangkok , Thailand. *International Review of Research in Emerging Markets and the Global Economy (IRREM) An Online International Research Journal*, *2(3)*, 895–908.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2008). *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Umum*. Yogyakarta: Global Media Informasi.

- Sunariani, N. ., & Deniartha. (2017). Peran Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Trunover Intention, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Lpd Desa Adat Tanjung Bena-Badung. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 13(3), 120-130.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Tahir, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublis.
- Umar, H. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Zurnali, C. (2010). *“Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan.”* Bandung: UNPAD Press.