

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN PT. ANEKA JASA GRHADIKA DI GRESIK

Fachrudiy Asj'ari

Email: fachrudiy.asjari@yahoo.com

(Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya)

Abstract

This research intended to asses the organizational commitment, leadership style to the turnover intentions which must be performed in PT. Aneka Jasa Grhadika. This research was conducted in Gresik which covered 72 employee and a few of manager as respondent. This research by utilizing Regression, the technique was processed with SPSS 20.0 to analyze some hypothesis. The intercorrelations models between two variables in this study revealed that the hypothesis have significant correlation. The result of this research were empirical date of the development of the theoretical of human resoureces and practice management.

Key words: *Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan dan Turnover Intentions.*

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Bentuk gaya kepemimpinan dapat diwujudkan dalam tiga bentuk, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment* (Meyer and Allen, 1991). Komitmen afektif (*affective commitment*) melalui keterikatan secara emosional karyawan dengan mengidentifikasikan, melibatkan diri dalam organisasi maupun tujuannya. Komitmen afektif menghasilkan karyawan memiliki “*wanting*” untuk tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang kuat disebabkan mereka ingin (*want to*) melakukannya, disebabkan adanya keselaran antara tujuan pribadi dengan organisasi. Komitmen normatif (*normative commitment*) dapat diartikan sebagai perasaan seorang karyawan terhadap kewajiban untuk tetap dengan organisasi. Dengan kata lain, komitmen normatif menghasilkan keharusan seorang karyawan untuk tetap dengan organisasi disebabkan mereka merasa seharusnya (*ought to*) melakukannya, melalui kepatuhan pada aturan yang ditetapkan

organisasi dan tidak melakukan upaya untuk meninggalkan organisasi.

Komitmen kontinuan (*continuance commitment*) dapat diartikan sebagai komitmen yang didasarkan pada kerugian (biaya) bila meninggalkan organisasi, yang seringkali diartikan sebagai *calculative commitment*. Dengan kata lain, seorang karyawan memiliki komitmen kontinuan yang kuat disebabkan mereka merasa membutuhkannya (*need to*) dan adanya pertimbangan kerugian biaya bila meninggalkan organisasi (seperti pensiun, status, senioritas), atau kesulitan mendapatkan alternatif pekerjaan ditempat lain. Anggota organisasi yang mempunyai rasa *meaning* dalam pekerjaan akan menghasilkan komitmen yang tinggi pada organisasinya (Dewttinck *et al.*, 2003:10).

Turnover Intentions (keinginan pindah kerja) adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar (Mutiara, 2004:91). *Turnover* atau pergantian tenaga kerja, yang merupakan wujud nyata dari *Turnover Intentions* bisa menjadi masalah yang

serius bagi perusahaan atau organisasi yang ditinggalkan, khususnya bila yang keluar itu adalah tenaga yang cakap punya keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau pekerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan apabila orang tersebut keluar.

Keluarnya atau pindahnya karyawan dari pekerjaan terkadang memang benar-benar diharapkan oleh pihak manajemen atau perusahaan, karena yang keluar atau pindah tersebut ternyata banyak merugikan perusahaan. Seperti yang disampaikan Mathis and Jackson (2004:102) mengatakan kehilangan beberapa tenaga kerja kadang memang diinginkan, apalagi jika tenaga kerja yang pergi adalah yang *turn over intention*nya rendah.

Turnover ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan (Sunarto, 2003:19). Jalan keluar atau langka tepat yang biasanya diambil oleh perusahaan adalah lebih baik mengganti karyawan yang tidak produktif dengan karyawan yang baru, yang memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi, walaupun karyawan yang diganti tersebut telah bekerja cukup lama dalam perusahaan. Namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan *turn over intention* dari karyawan baru tersebut. Ancaman akibat adanya *Turnover Intentions* ini yaitu *turnover* (keluarnya karyawan dari pekerjaan) harus secepatnya diatasi agar tidak semakin merugikan baik dari segi biaya, waktu maupun citra perusahaan.

Keberadaan persaingan di dunia usaha yang kompetitif ini juga menunjang peningkatan *turnover intentions* karyawan di perusahaan termasuk bagi

pihak PT. Aneka Jasa Grhadika, di mana kondisi peta persaingan untuk usaha atau bisnis di bidang jasa penyediaan karyawan *outsourcing* yang ada di kabupaten Gresik sudah cukup ketat, oleh karena itu pihak PT. Aneka Jasa Grhadika secara intensif harus mampu mengoptimalkan segala sumberdayanya untuk membendung ancaman terjadinya peningkatan *turnover intentions*, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menerapkan program pengembangan karir yang jelas, berorientasi pada karier, benefit dan kompensasi yang sesuai, kesesuaian inilah yang terkadang belum *matching*, antara harapan karyawan, dengan kemampuan dan *planning* perusahaan. Hal inilah yang menjadi fenomena dan pokok permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga secara spesifik, kondisi ini layak untuk dikaji lebih jauh dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji "Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap terhadap *Turnover Intentions* Karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika di Gresik".

Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intentions* Karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika di Gresik?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intentions* Karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika di Gresik?
3. Apakah komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intentions* Karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika di Gresik?

Tinjauan Pustaka

Landasan Teori

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Yukl (2005:19), gaya adalah pola atau rangkaian proses yang digunakan. Sedangkan Siagian (2002:68) mengatakan bahwa gaya dalam perspektif perilaku manusia adalah pola tingkah laku seseorang. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya adalah pola atau rangkaian proses yang digunakan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Martins *and* House dalam Yukl (2005:26-27), secara teori menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan dan pelaksanaan kerja bawahannya memasukan 4 (empat) gaya utama pemimpin:

- a. Kepemimpinan direktif
Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis dari Lippit *and* White bawahan tahu dengan benar apa yang diharapkan darinya pengarahan khusus dari bawahannya.
- b. Kepemimpinan yang mendukung (*supportive Leadership*)
Pemimpin mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang tinggi terhadap bawahannya.
- c. Kepemimpinan partisipatif
Pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari bawahannya, namun pengambilan keputusan masih ada padanya.
- d. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi
Pemimpin menetapkan serangkaian tujuan yang menentang para bawahan, dan pemimpin menyakinkan bahwa mereka mampu mencapainya dengan baik.

Komitmen Organisasional

Menurut Mowday, Steers, *and* Porter (1979), gaya kepemimpinan adalah kekuatan relatif terhadap identifikasi

individu dan keterlibatannya di dalam organisasi. Menurut Aldag *and* Reschke (1997) mengartikan gaya kepemimpinan adalah kekuatan identifikasi individu dengan keterlibatannya dan kelekatanannya ke dalam organisasi. Menurut Harini (2002), gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu pengikat antara individu dengan suatu institusi atau dengan suatu kegiatan proyek atau secara lebih umum.

Three-Component Model of Organizational Commitment

Meyer *and* Allen (1991) dalam studinya mengenai gaya kepemimpinan mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan multi konsep dimensi. Menurutnya gaya kepemimpinan terdiri dari tiga komponen, yaitu:

- a) Komitmen afektif merupakan komitmen yang dimiliki pegawai karena nilai-nilai yang dimiliki pegawai tersebut sejalan dengan nilai-nilai yang dimiliki organisasi tempat mereka bekerja dan ditandai sebagai emosi psikologis pegawai terhadap organisasi.
- b) Komitmen kontinuan merupakan komitmen yang dimiliki pegawai karena pertimbangan-pertimbangan besarnya sesuatu yang telah diinvestasikan (tenaga, pikiran, dan waktu) apabila meninggalkan organisasinya, dan digambarkan sebagai suatu kebutuhan untuk tinggal dalam organisasi.
- c) Komitmen normatif merupakan komitmen yang dimiliki pegawai karena merasa berkewajiban mengabdikan kepada organisasinya. Loyalitas pegawai dinyatakan dengan cara tetap bekerja, yang ditandai oleh kepercayaan karena suatu kewajiban untuk tetap bekerja dan berada dalam organisasi tersebut.

Pengertian *Turnover Intentions*

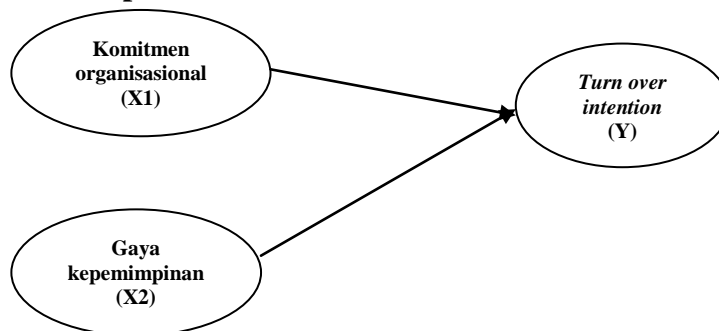
Mutiara (2004:91) mendefinisikan *Turn over Intentions* adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar. Artinya karyawan tersebut memang berkeinginan meninggalkan pekerjaan dari perusahaan itu dengan sengaja. Sedangkan menurut Good et al dalam Pareke (2003:152) mendefinisikan keinginan berpindah sebagai keinginan atau kecenderungan (*intentions*) seseorang untuk secara aktual berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi. Dari definisi diatas, secara umum *turnover* dapat diartikan sebagai aliran karyawan yang masuk dan keluar perusahaan, tetapi dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada *turnover intentions* karyawan dari pekerjaannya (*Turnover Intentions*).

Faktor-faktor Penyebab Terjadinya *Turnover*

Menurut Susilo dalam Retno (2004:30), menyatakan bahwa penyebab karyawan keluar dari perusahaan adalah alasan sebagai berikut :

1. Ketidaktepatan pemberian tugas.
2. Alasan mendesak
Alasan mendesak yang menyebabkan karyawan minta berhenti adalah :
 - a. Upah atau gaji tidak pernah diberikan pada waktunya meskipun karyawan telah bekerja dengan baik.
 - b. Pimpinan perusahaan/organisasi melalaikan kewajiban yang sudah disetujui dengan karyawan.
 - c. Bila pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan ternyata dapat membahayakan keselamatan dirinya maupun moralnya.
 - d. Karyawan memperoleh perlakuan pimpinannya secara tidak manusiawi atau bersifat sadis dan sebagainya.
3. Menolak pimpinan baru
Apabila karyawan tidak cocok dan tidak sehati dengan sepak terjang pimpinan barunya, dapat saja timbulnya stres yang tidak menguntungkan dirinya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

1. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Turn over intention* Karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika di Gresik”.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Turn over intention* Karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika di Gresik”.
3. Komitmen organisasional dan Gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap *Turn over intention* Karyawan PT. Aneka Jasa

Grhadika di Gresik”.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003:103). Dalam penelitian ini populasinya adalah para karyawan dari perusahaan yang bergerak di bidang alat jasa. Dimana respondennya adalah para karyawan di bagian mekanik pada PT. Aneka Jasa Grhadika di Gresik yang berjumlah 72 orang yang akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Setelah menentukan populasi, maka langkah berikutnya yaitu menentukan sampel. Sampel adalah bagian dari

populasi (Husein, 2002:136). Dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini disebut Sensus, karena sampel yang diolah diambil dari semua anggota populasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan cara *sampling purposive*. *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009:122). Responden yang menjadi sampel dalam penelitian adalah karyawan di bidang operasional yang melakukan secara teknis di lapangan yaitu karyawan arung jeram dengan jumlah 72 orang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pernyataan pada angket mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh angket tersebut, yaitu dengan cara menghitung korelasi untuk masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*. Korelasi pearson (r) digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagian kuat suatu variabel dengan variabel lain (Husein, 2002:178). Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya sudah lebih besar dari nilai r tabel dengan alpha 5 %.

- Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika r hasil tidak positif, serta r hasil $< r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Validitas menunjukkan seberapa bagus sebuah instrumen yang digunakan untuk

Untuk memudahkan perhitungan mengenai uji validitas, maka digunakan program statistik *SPSS ver.12 for windows*. Angka korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan dapat menunjukkan signifikan atau tidaknya pernyataan tersebut. Selain itu jika angka korelasi yang diperoleh negatif, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut bertentangan dengan pernyataan lainnya. Dalam pengujian tersebut, bisa saja ada butir pernyataan yang ternyata tidak valid, sehingga harus dieliminasi atau diganti dengan pernyataan lain. Menurut Santoso (2000: 277) menyatakan bahwa :

- Jadi jika r hasil bertanda negatif tetapi $> r$ tabel, maka item variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

mengukur (sebuah konsep tertentu) yang harus diukur (Sekaran 1992). Cara

mengukur validitas bias menggunakan konsistensi internal (*internal consistency*) yaitu dengan metode korelasi *product moment Pearson*. Jika hasil korelasi antara tiap-tiap pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (signifikan $< 0,05$ dan

korelasi $> r$ tabel), maka item pertanyaan tersebut *valid*. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total pearson correlation	r kritis	Ket.
Komitmen organisasional (X_1)	$X_{1,1}$	0,408	0,273	Valid
	$X_{1,2}$	0,877	0,273	Valid
	$X_{1,3}$	0,894	0,273	Valid
Gaya kepemimpinan (X_2)	$X_{2,1}$	0,934	0,273	Valid
	$X_{2,2}$	0,899	0,273	Valid
	$X_{2,3}$	0,898	0,273	Valid
	$X_{2,4}$	0,800	0,273	Valid
	$X_{2,5}$	0,798	0,273	Valid
<i>Turnover intention</i> (Y)	$Y_{1,1}$	0,839	0,273	Valid
	$Y_{1,2}$	0,634	0,273	Valid
	$Y_{1,3}$	0,838	0,273	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel gaya kepemimpinan (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan turn over intention karyawan (Y) adalah valid karena *total pearson correlation* $>$ nilai r kritis sebesar 0,273.

2. Uji Reliabilitas

Singgih (2000:280), menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pernyataan yang ada dalam sebuah kuesioner, apakah isi dan butir-butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Dalam penelitian ini, ukuran kehandalan suatu instrumen diuji dengan *Cronbach Alpha* (α). Menurut Husein (2002:194-196), suatu instrumen dikatakan memiliki kehandalan sangat baik dalam memprediksi suatu gejala yang diukur apabila dikelompok intrumen yang diuji memiliki alpha (α) yang tinggi.

Suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Menurut Santoso (2000: 280) menyatakan bahwa :

- Jika r alpha positif dan r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika r alpha positif dan r hasil $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.
- Jadi jika r alpha bertanda negatif tetapi $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan adalah metode *one shot*. *One shot* atau pengukuran sekali saja, di sini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

SPSS memberikan fasilitas untuk melakukan uji statistik *Cronbach Alpha*, di mana suatu variabel

dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket.
X ₁	0,819	Reliabel
X ₂	0,894	Reliabel
Y	0,828	Reliabel

b. Sumber: data diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan (X₁), gaya kepemimpinan (X₂) dan *turn over intention* (Y) adalah reliabel karena *cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,7.

Teknik Analisis Regresi Linier

Menurut Algifari (1997:134), analisis Regresi bertujuan untuk menentukan persamaan regresi yang baik yang dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen. Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Melakukan Uji t

Hasil Uji t ini digunakan untuk menyimpulkan pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dilakukan dalam Uji t (uji parsial) ini sebagai berikut :

- Memformulasikan hipotesis
- Menentukan taraf signifikansi
- Menentukan daerah penerimaan dan penolakan H₀
- Menghitung nilai t hitung dengan menggunakan statistika
- Penarikan kesimpulan dengan memanfaatkan print out komputer dengan memperhatikan signifikansi T pada tabel coefficientnya.

Kriteria yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

- Jika t hitung lebih besar t tabel atau t hitung lebih kecil t tabel akan nilai probabilitas (sig t) lebih kecil dibanding dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% maka H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika t tabel lebih kecil t hitung atau t hitung lebih kecil t tabel atau nilai probabilitas (sig t) lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5%, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Asumsi Klasik

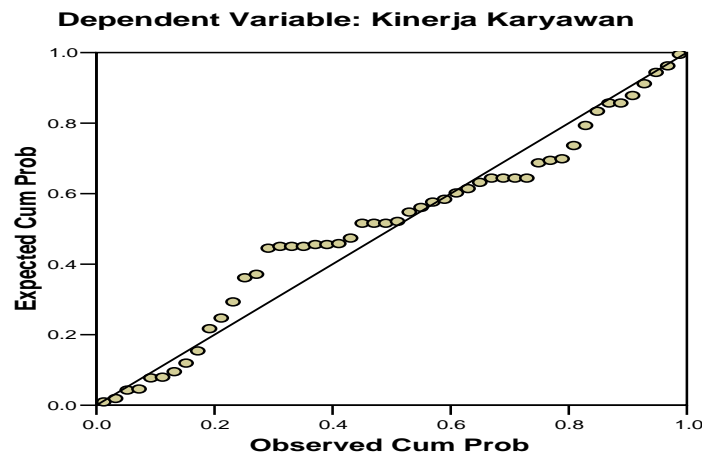
1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut berdistribusi normal. Distribusi normal mengandung arti bahwa data memusat pada nilai rata-rata dan median. Untuk mengetahui bentuk

distribusi data kita bisa menggunakan grafik distribusi dan analisis statistik. Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan bantuan program SPSS. 20.0. *for windows* diperoleh hasil:

Berdasarkan gambar di bawah menunjukkan bahwa nilai residual sudah mengikuti garis linier maka data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.2828590
	Std. Deviation	.25433808
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.171
	Negative	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		1.212
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig sebesar $0,106 > 0,05$,

maka persamaan model regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2001:91), multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).” dan model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna“ (Algifari, 2000 : 84). Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol (Ghozali, 2001:91).

Dasar pengambilan keputusan Jika nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1, maka dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji

multikolinieritas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS. 12.0. diperoleh hasil:

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,710	1,409	Non Multikolinieritas
Gaya kepemimpinan (X ₂)	0,710	1,409	Non Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2001 : 105), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain." Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda di sebut

Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas Dasar pengambilan keputusan: Jika nilai *Sig (2-tailed)* > 0,05, maka dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas (Santoso, 2001 : 301). Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejer) dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS. 12.0. diperoleh hasil:

Hasil Uji Heteroskedastisitas

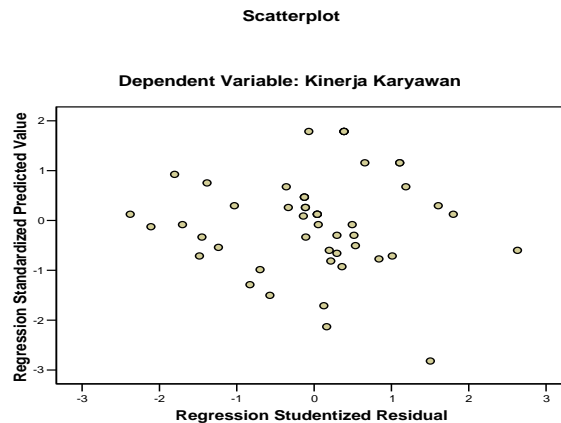
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.345	.215		1.602	.116
	Budaya Organisasi	-.003	.056	-.009	-.054	.958
	Komitmen Organisasi	-.013	.060	-.039	-.223	.824

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (X) mempunyai nilai *Sig (2-tailed)* > 0,05, maka hal ini berarti dalam model regresi bebas dari heteroskedastisitas,

sehingga seluruh variabel bebas (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian. Hasil ini juga dapat diperlihatkan pada grafik scatterplot di bawah ini:



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa nilai residual sudah memotong sumbu 0 dan sudah menyebar merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Model

Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan nonal (X_1) dan gaya

kepemimpinan (X_2) terhadap turn over intention karyawan (Y), maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan *Statistic Program of Social Science (SPSS) for Windows*. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Data Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficient (B)</i>	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	t_{hitung}	Sig
(Constant)	1,026	-	-	-
X_1	-0,440	0,505	4,412	0,000
X_2	-0,321	0,345	3,010	0,004
R	= 0,750			
R ²	= 0,562			
α	= 0,05			

Dari tabel diatas dapat digunakan untuk menyusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,026 + -0,440X_1 + -0,321X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

- Konstanta sebesar 1,026 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan nonal (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) = 0 atau tidak ada, maka turn over intention karyawan akan sebesar 1,026.
- Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan nonal (X_1)

sebesar -0,440. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan searah dengan turn over intention karyawan (Y). Artinya apabila gaya kepemimpinan nonal (X_1) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya turn over intention karyawan sebesar -0,440 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_2) dalam keadaan konstan.

- Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar -0,321. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X_2

mempunyai hubungan searah dengan *turn over intention* karyawan (Y). Artinya apabila gaya kepemimpinan (X_2) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya *turn over intention* karyawan sebesar -0,321 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dalam keadaan konstan.

Dari hasil analisis data juga dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,562. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama adalah sebesar 56,2% terhadap variabel terikat yakni *turn over intention* karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi linier berganda.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama ini diuji dengan menggunakan uji F, menurut hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,170 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Komitmen organisasional (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turn over intention* karyawan. Karena F hitung (30,170) > F tabel (3,1951) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis pertama yang peneliti ajukan terbukti kebenarannya. Diketahui bahwa T_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) terletak di daerah penolakan H_0 atau T_{hitung} (4,412) > T_{tabel} (2,0117) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turn over intention* karyawan. Diketahui bahwa T_{hitung} untuk variabel

gaya kepemimpinan (X_2) terletak di daerah penolakan H_0 atau T_{hitung} (3,010) > T_{tabel} (2,0117) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ atau 5%, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turn over intention* karyawan.

Pembahasan

Komitmen organisasional (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2), dengan *turn over intention* karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 56,2% menunjukkan hubungan yang kuat dari perubahan variabel *turn over intention* karyawan yang dipengaruhi dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dari hasil uji F juga diketahui bahwa variabel bebas yaitu Komitmen organisasional (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap *turn over intention* karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada Komitmen organisasional (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) akan menyebabkan perubahan pula terhadap *turn over intention* karyawan.

Komitmen organisasional (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap *Turn over intention* karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa gaya komitmen organisasional (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *turn over intention* karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan akan menyebabkan perubahan terhadap *turn over intention* karyawan. Komitmen organisasional (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turn over intention* karyawan (Y). Adanya keterkaitan hubungan antara komitmen organisasional dengan *turn over intention* yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam komitmen organisasional semakin baik *turn over intention* karyawan di organisasi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi *turn over intention* individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing komitmen individu yang baik akan menimbulkan *turn over intention* organisasi yang baik pula. Nilai kepengaruh dari komitmen organisasional terhadap *Turn over intention* karyawan adalah negatif, artinya jika komitmen organisasional tinggi maka *Turn over intention* karyawan rendah dan sebaliknya.

Gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *Turn over intention* karyawan

Gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap *turn over intention* karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan *turn over intention* karyawan salah satunya di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan

yang dia terima. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi maupun pekerjaan secara umum memiliki kecenderungan percaya bahwa pekerjaan adalah sentral dari hidup mereka. Mereka percaya kerja merupakan penghargaan bagi mereka. Juga, mereka secara mudah menunjukkan sikap menentang terhadap kemalasan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap jabatan atau pekerjaan akan merasa bahwa pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Nilai kepengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap *Turn over intention* karyawan adalah negatif, artinya jika gaya kepemimpinan tinggi maka *Turn over intention* karyawan rendah dan sebaliknya.

Daftar Pustaka

- Allen, N.J., and Meyer J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, pp. 1-18.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad, Moh, 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Dewttinck, K., Singh J., and Buyens D. 2003. *Psychological empowerment in the workplace: reviewing the empowerment effects on critical work outcomes*.

- Vlerick Leuven Gent Management School, Belgium: pp. 1-26
- Gibson , James L., Ivancevich, John M., and Donnelly Jr., James H., Jr. 1984. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan Tim penerbit Erlangga. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, Faustino, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hardjana, Agus. 2001. *Pelatihan Sumber Daya Manusia Yang Efektif*. Kanisius, Jakarta.
- Harini, A. 2002. Analisis hubungan antara komitmen karyawan dengan iklim organisasi dan performansi kerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, vol. 2. no. 2. hal. 24-33. Surabaya.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hodge, B.J., Anthony, William P., Gales, Lawrence. 2003. *Organization Theory*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Pearson Education, LTD.
- Indrianto, Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Iverson, R.D., and Buttigieg D.M. 1998. Affective, normative, and continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed? *Departement of Management Working Paper in Human Resource Management and Industrial Relations*. vol. 7. pp. 1-26.
- Kreitner, Robert; Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Diterjemahkan: Suandy, Erly. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Ciracas, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan: Yuwono, Vivin Andhika; Purwanti, Shekar; Arie P, Th; Rosari, Winong. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Malhotra, Naresh K. 2006. *Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2003. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.

- Mayer, R.C., and Schoorman, F.D. 2007. Differentiating antecedents of organizational commitment: a test of march and simond's model. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 19, pp.15-28.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2004. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nazir, Moh. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit Citramedia.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, diterjemahkan: Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks.
- Ruky, Ahmad, S, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Satta, A. 2002. *A typology of commitment: the role of commitment in software process improvement*. Oulu: University Library Oulu.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Dan Survai*. Cetakan Kedua, LP3ES, Jakarta
- Stoner, James A.F, Freeman, R. Edward, Gilbert JR. Daniel R. 1995. *Management*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrative*. Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT. Indeks Jakarta.