

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1.1 Anggota Reskrim Polres Gunungkidul yang Pindah

NO	Nama dan Pangkat	Kesatuan baru
1	IPTU Suharyanta, SH	SI Propam
2	IPTU Tri Wibawa, SH	Kapolsek
3	IPDA Faisal Risa, SH	Satres Narkoba
4	IPDA Laode Habibi, SIK	Mabes Polri
5	IPTU Ryan Permana P, SIK	Polres Bantul
6	IPDA Herry Suhendar	Polda DIY
7	IPTu Joko Utomo, SH	Polda DIY
8	IPDA Rita Yuliana	Polres Sleman

NO	Nama dan Pangkat	Kesatuan baru
9	IPTU Mursidiyanto	Polsek Wonosari
10	IPTU Yulianto, SH	Si Propam
11	AIPTU S. Widianoro	Polsek Karangmojo
12	AIPTU Ngadiranto	SPK
13	BRIPKA Yuli Sugiyarto	Polsek Semanu
14	BRIPKA Joko Purwadi, SH	Polda DIY
15	Brigadir Abadi Anton K	Polda DIY
16	AIPTU Ahmad Faruk	Polsek Patuk
17	BRIPKA M. Ali K	Polda Metro Jaya
18	Briptu Seto Aji	BNN
19	Briptu Fajar Setiawan SH	Polda DIY
20	Briptu Ian Dani, SH	Mabes Polri
21	Bripka Endi Mustofa	Polsek Sleman
22	Bripka Sunardi	Polsek Paliyan
23	Bripka Agus Sunaryawan	Polsek Saptosari
24	Bripka Priyo Nugroho, SH	Polda DIY
25	Briptu Su'udi	Polsek Purwosari
26	IPDA Mulyono	Polsek Saptosari
27	IPTU Hajar Wahyudi	Polda DIY
28	Bripka Isnaini	Polda DIY
29	IPDA Suryanto, SPd	Polsek Karangmojo
30	Bripka Deny Wahyudi Aji	Polsek Tanjungsari
31	Brig Rito Arfan	Polsek Semanu
32	Briptu Gregorno Natanael	Mabes Polri
33	Briptu Lonang Kafah	Mabes Polri
34	AIPDA Tukiman	Propam
35	Bripka M.Adief Andi H	Propam
36	AIPTU I Made Sukedi	PAM Obvit
37	Brig Humam Al Hakim SH	Polsek Ngawen
38	Bripka Solechan, SH	Polsek Ponjong
39	IPDA Suranto, SH	Polda DIY
40	IPDA Wijayadi, SH	Polsek patuk
41	IPDA Mateus Wiwid	Polsek YKA
42	IPDA Agus	Polres Sleman
43	AIPDA Santiko	Polda DIY
44	IPDA Sri Pujo, SH	Polres Sleman

Sumber: Dokumentasi Polres Gunungkidul (2017)

Dari data di atas 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.

Tabel 1.2 Jumlah dan Penyelesaian Perkara di Polres Gunungkidul yang Pindah

Tahun	Jumlah Perkara	Penyelesaian Perkara	Persentase Penyelesaian
2015	313	155	49,52 %
2016	329	142	43,16 %
2017	245	160	65,30 %

Sumber: Dokumentasi Polres Gunungkidul (2017)

Mengingat banyaknya perkara dalam hal Reskrim ini maka perlu didukung oleh SDM dibidang Reskrim yang baik baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Oleh karenanya penting bagi Polres Gunungkidul untuk mempertahankan SDM di Reskrim agar tidak memiliki keinginan untuk berpindah.

Dari pengalaman selama menjadi anggota reskrim, mendidik anggota yang ahli dibidang reskrim tidaklah tidak mudah. Setidaknya diperlukan waktu yang

lama untuk mendidikan SDM agar ahli dalam menjalankan tugas dibidang 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 dan Ratnasari (2015) memberikan pengertian jika *turnover intentions* merupakan pergerakan anggota organisasi untuk keluar dari organisasi. Adi dan Ratnasari (2015) menambahkan jika *turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi dan pemberhentian anggota organisasi. *Turnover* bukan hanya pindahnya anggota organisasi keorganisasi yang baru, namun bisa juga pindahnya 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 dkk (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 Sutrisno (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 Elci dkk (2012) membuktikan jika efektifitas pemimpin secara negatif mempengaruhi *turnover intention*. Hasil serupa juga dibuktikan oleh Sunariani dan Deniartha (2016) 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 karir menurut Sutrisno (2015) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai rencana karir. Adapun menurut Ardana dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Baiknya pengembangan karir 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 kesetuaanya maka dapat mengurangi *turnover intention*.

Faktor kepemimpinan dan komitmen terhadap organisasi pada dasarnya dapat mengurangi *turnover intention*, namun kepemimpinan dan komitmen terhadap organisasi dapat diperkuat oleh stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami anggota organisasi dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2015). Lebih lanjut Handoko (2008) menyatakan jika stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres kerja sangat mungkin terjadi bagi para anggota yang bertugas di Jajaran Polres Gunungkidul. Salah satu penyebabnya adalah masih kurang idealnya jumlah personel di Polres Gunungkidul. Berdasarkan Peraturan Kapolri No 23 Tahun 2010 Satuan reskrim idealnya berjumlah 66 personel, namun di Polres Gunungkidul Sat Reskrim baru memiliki 50 personel. Data selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Daftar Susunan Personil Sesuai
Perkap No 23 Tahun 2010

NO	Jabatan	Pangkat	DSPP	RIIL	Pangkat	Selisih
1	KASAT Reskrim	AKP	1	1	AKP	0
2	KAUR BIN OPSNAL	IP	1	1	IPTU	0
3	KAUR MINTU	IP	1	1	AIPDA	0
4	BAMIN	BA	4	1	BRIG	3
5	BANUM	PNS II/I	2	2	-	0
6	KANIT IDIK	IP	4	4	IPTU/IPDA	0
7	BANIT	BA	40	29	BRIG	11
8	BANUM	PNS II/I	4	4	-	0
9	KAUR IDENT	IP	1	1	IPDA	0
10	BAUR IDENT	BA	8	6	BRIG	2
Jumlah			66	50		16

Sumber: Dokumentasi Polres Gunungkidul (2017)

Kurangnya jumlah personel pada bagian Reskrim di Polres Gunungkidul ini pada akhirnya berdampak pada penyelesaian kasus dan beban kerja para personelnnya. Dari beban kerja misalnya, para personel di bidang Reskrim di Polres Gunungkidul harus piket selama 24 jam setiap 4 hari sekali. Stres kerja juga semakin meningkat seiring diberlakukannya penerapan sistem penyidikan berbasis *online*. Pendapat dari Mangkunegara (2015) yang menyebutkan bahwa stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan teralalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat dan lain sebagainya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif pada *turnover intention*. Hasil yang sama juga disimpulkan oleh penelitian yang dilakukan Arshadi dan Damiri (2013) jika stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya anggota organisasi yang memiliki stres kerja tinggi maka cenderung akan tinggi pula *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. Akan tetapi kepemimpinan dan komitmen terhadap organisasi dapat berpengaruh secara tidak langsung yaitu melalui stres kerja. Sebenarnya adanya banyak variabel yang dapat berkaitan dengan *turnover intention*, namun sejauh ini ketiga variabel tersebut merupakan kondisi yang terjadi di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul. 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.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka rumusan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul.
2. Menganalisa bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul.
3. Menganalisa bagaimana pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja di Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan manfaat praktis. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

1. Menambah kasanah keilmuan terutama yang berkaitan dengan *turnover intention*.
2. Penelitian ini dapat membuktikan atau memperkuat dari berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Adapun secara praktis penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul secara khusus ataupun lembaga kepolisian secara umum. Manfaat tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan-kebijakan yang tepat agar *turnover intention* anggota kepolisian terutama yang bertugas di Satreskrim dapat ditekan.
2. Sebagai bahan bagi kepala Satreskrim Jajaran Polres Gunungkidul dalam memimpin agar *turnover intention* dapat dicegah atau bahkan di hindari.

1.5 Sitematika Pembahasan

Kerangka dari penelitian ini terdiri dari 5 bab. Rincian masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bab I merupakan pendahuluan yang terdiri dari beberapa poin seperti latarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

2. Bab II merupakan kajian pustaka yang terdiri dari beberapa poin seperti teori terkait, hasil penelitian yang relevan dan pengembangan hipotesis.
3. Bab III merupakan metode penelitian yang terdiri dari beberapa poin seperti populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian dan pengujian hipotesis.
4. Bab IV merupakan analisis data dan pembahasan yang terdiri dari beberapa poin seperti profil objek penelitian, analisis data dan pembahasan
5. Bab V merupakan penutup yang terdiri dari beberapa poin seperti kesimpulan, implikasi dan saran dari hasil penelitian.