

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

4.1.1 Uji Asumsi Klasik

1. 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 penelitian ini akan 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 4.1 Uji Normalitas Data

		Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Stres Kerja	<i>Turn Over</i>
N		148	148	148	148
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28,4257	26,5878	18,2635	13,1419
	Std. Deviation	5,45992	6,25091	6,07589	3,29504
Most Extreme Differences	Absolute	,074	,085	,105	,108
	Positive	,070	,085	,105	,100
	Negative	-,074	-,072	-,064	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,896	1,036	1,274	1,310
Asymp. Sig. (2-tailed)		,398	,233	,078	,065

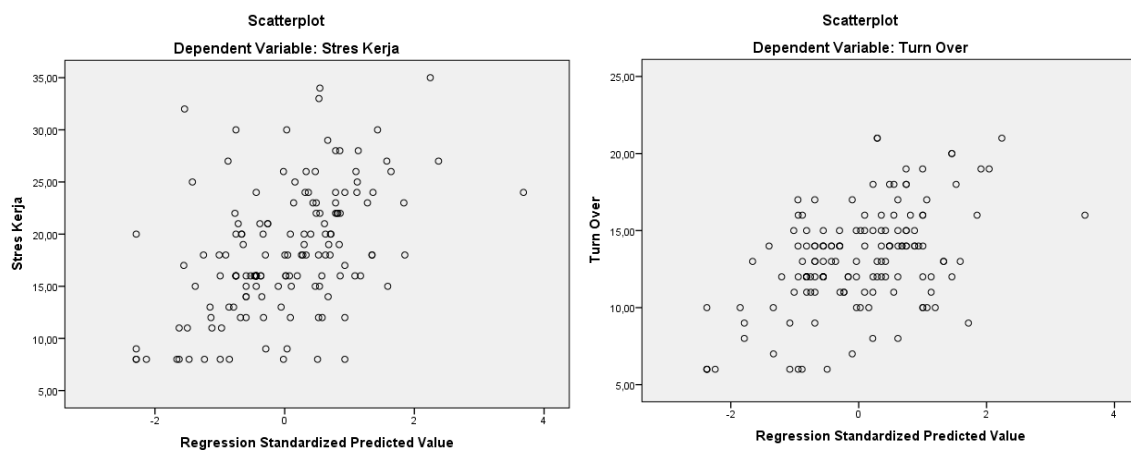
Sumber: Output SPSS 21.0 (2018)

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.

2. 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 4. 1 Uji Heterokedasitas

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

3. 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 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas Model

Variabel	<i>Tolerance</i>	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 mulikolinieritas. Hal ini terlihat dari VIF yang berada diantara nilai 1-10.

4.1.2 Analisis Regresi I

Analisis regresi I 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 4. 2 Analisis Regresi I

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
R-Squared				0,260
F-Statistic				25,474
Sig F				0,000

Sumber: Data primer diolah (2018)

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

$$\textit{Turnover Intention} = 22,247 - 0,362X_1 - 0,206X_2$$

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 antara 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 analisis diketahui bahwa nilai koefisien determinasi diperoleh 0,260 atau 26%. Sedangkan sisanya sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.1.3 Analisis Regresi II

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

Tabel 4.4 Analisis Regresi II

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t Statistic	Sig. t
Kepemimpinan	-0,418	0,099	-4,717	0,000
Komitmen Organisasi	-0,108	0,086	-1,223	0,223
Konstanta				22,795
R-Squared				0,239
F-Statistic				22,795
Sig F				0,000

Sumber: Data primer diolah (2018)

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

$$\text{Stres Kerja} = 22,795 - 0,418X_1 - 0,108X_2$$

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) = 22,795

Artinya apabila kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak ada atau sama dengan nol maka stres kerja sebesar 22,795.

2. Koefisien regresi $b_1 = -0,418$

Artinya apabila kepemimpinan yang berhubungan dengan stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,418 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien regresi $b_2 = -0,108$

Artinya apabila komitmen terhadap organisasi yang berhubungan dengan stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,108 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kekuatan hubungan fungsional antara variabel independen yaitu Kepemimpinan dan komitmen terhadap organisasi dengan variabel dependen yaitu stres kerja. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien determinasi diperoleh 0,239 atau 23,9%. Sedangkan sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.1.4 Analisis Regresi III

Analisis regresi III ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention*. Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer pada program SPSS Windows Release

21 diperoleh hasil yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4.5 Analisis Regresi III

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t Statistic	Sig. t
Stres Kerja	0,506	0,039	7,090	0,000
Konstanta				8,129
R-Squared				0,256
F-Statistic				50,275
Sig F				0,000

Sumber: Data primer diolah (2018)

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

$$\textit{Turnover Intention} = 8,129 + 0,506Y_1$$

Pada persamaan di atas, ditunjukkan pengaruh variabel (stres kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 8,129

Artinya apabila stres kerja tidak ada atau sama dengan nol maka *turnver intention* tetap ada sebesar 8,129.

2. Koefisien regresi $b_1 = 0,506$

Artinya apabila stres kerja yang berhubungan dengan *turnver intention* mengalami peningkatan sebesar 1, maka *turnver intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,506 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kekuatan hubungan fungsional antara variabel independen yaitu stres kerja terhadap variabel dependen yaitu *turnver intention*. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien determinasi diperoleh

0,256 atau 25,6%. Sedangkan sisanya sebesar 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh antara kepemimpinan dengan *turnover intention*

Perumusan hipotesis nihil (H0) dan hipotesis (Ha):

H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel kepemimpinan terhadap variabel *turnover intention*.

Ha: terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel kepemimpinan terhadap variabel *turnover intention*

Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *p-value* pada uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

- Bila *P-Value* > 0,05 maka H0 diterima
- Bila *P-Value* < 0,05 maka H0 ditolak

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar -4,142 dengan $sig.t$ sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga keputusannya menolak H0 dan menerima Ha. Hal ini berarti variabel kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*

Perumusan hipotesis nihil (H0) dan hipotesis (Ha):

H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention*.

Ha: terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention*

Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *p-value* pada uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

- Bila *P-Value* > 0,05 maka H0 diterima
- Bila *P-Value* < 0,05 maka H0 ditolak

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,356 dengan sig.t sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga keputusannya menolak H0 dan menerima Ha. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention*

Perumusan hipotesis nihil (H0) dan hipotesis (Ha):

H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention*.

Ha: terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention*.

Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *p-value* pada uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

- Bila *P-Value* > 0,05 maka H0 diterima
- Bila *P-Value* < 0,05 maka H0 ditolak

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,090 dengan sig.t sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga keputusannya menolak H0 dan menerima Ha. Hal ini berarti variabel stres

kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh antara kepemimpinan dengan stres kerja

Perumusan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis (H_a):

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel kepemimpinan terhadap variabel stres kerja.

H_a : terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel kepemimpinan terhadap variabel stres kerja.

Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *p-value* pada uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

- Bila *P-Value* $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Bila *P-Value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar -4,717 dengan sig.t sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti variabel kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja.

5. Pengaruh antara komitmen organisasi dengan *stres kerja*

Perumusan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis (H_a):

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel stres kerja.

H_a : terdapat pengaruh signifikan negatif antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel stres kerja.

Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *p-value* pada uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

- Bila *P-Value* > 0,05 maka H0 diterima
- Bila *P-Value* < 0,05 maka H0 ditolak

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,223 dengan sig.t sebesar 0,223 ($p > 0,05$), sehingga keputusannya menerima H0 dan menolak Ha. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja.

6. Pengaruh antara kepemimpinan dengan *turnover intention* melalui stres kerja

Tabel 4.6 Analisis Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan

				<i>Coefficients</i>
Kepemimpinan	--▶	<i>Turnover Intention</i>		-0,362
Kepemimpinan	--▶	Stres Kerja		-0,418
Stres kerja	--▶	<i>Turnover Intention</i>		0,506
Kepemimpinan	--▶	Stres Kerja	-----▶	<i>Turnover Intention</i>
				-0,211

Sumber: Data diolah (2018)

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* memiliki koefisien sebesar minus 0,362, adapun pengaruh tidak langsung yaitu melalui stres kerja memiliki koefisien minus 0,211 yang merupakan hasil kali dari koefisien dari pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja yaitu (-0,418) dan koefisien stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu sebesar (0,506). Dari hasil ini maka dapat diketahui bahwa koefisien langsung memiliki nilai koefisien yang lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung, sehingga pengaruh antara kepemimpinan

terhadap *turnover intention* adalah pengaruh yang tidak langsung yaitu melalui stres kerja.

7. Pengaruh antara komitmen organisasi dengan *turnover intention* melalui stres kerja

Tabel 4.7 Analisis Langsung dan Tidak Langsung Variabel Komitmen Organisasi

			<i>Coefficients</i>
Komitmen organisasi	--▶	<i>Turnover Intention</i>	-0,206
Komitmen organisasi	--▶	Stres Kerja	-0,108
Stres kerja	--▶	<i>Turnover Intention</i>	0,506
Komitmen organisasi	--▶	Stres Kerja -----▶ <i>Turnover Intention</i>	-0,054

Sumber: Data diolah (2018)

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* memiliki koefisien sebesar minus 0,206, adapun pengaruh tidak langsung yaitu melalui stres kerja memiliki koefisien minus 0,054 yang merupakan hasil kali dari koefisien dari pengaruh komitmen organisasi terhadap stres kerja yaitu (-0,108) dan koefisien stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu sebesar (0,506). Dari hasil ini maka dapat diketahui bahwa koefisien langsung memiliki nilai koefisien yang lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung, sehingga pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah pengaruh yang tidak langsung yaitu melalui stres kerja.

4.1 Pembahasan

4.1.1 Pengaruh Antara Kepemimpinan dengan *Turnover Intention*

Dari hasil hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif antara 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 Lim, dkk (2013) dimana hasil penelitian mereka menyimpulkan ada hubungan negatif yang tidak signifikan antara 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, dkk (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 dan Deniartha (2016) 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*.

4.1.2 Pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan *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 dkk (2013), Song (2016), Sunariani dan Deniartha (2016) 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.

4.1.3 Pengaruh antara Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,090 dengan sig.t sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti variabel stres kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Hasil menunjukkan jika semakin tinggi tingkat stres pada Anggota Sat Reskrim Polres Gunungkidul maka kemungkinan tingkat keinginan untuk keluar juga semakin tinggi.

Stres merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh anggota organisasi baik secara fisik maupun psikis. Anggota organisasi yang merasakan stres dalam lingkungan organisasinya biasanya merasakan ketidakseimbangan kondisi fisik maupun psikisnya, sehingga berdampak pada proses berpikir, emosi, dan kondisi anggota organisasi.

Stres menurut Gaol (2016) tidak hanya berdampak negatif namun ada juga stres yang berdampak positif. Jadi apabila stres kerja dapat menyebabkan anggota Sat Reskrim Jajaran Polres Gunungkidul meninggalkan organisasinya maka termasuk stres yang negatif. Robbins dan Judge (2013) menyebutkan jika salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja adalah tuntutan tugas. Faktor ini meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mosadeghrad (2013), Arshadi dan Damiri (2013) Dewi dan Wibawa (2013) Stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan jika stres kerja dapat menjadi salah satu penyebab anggota Sat Reskrim Jajaran Polres Gunungkidul memiliki *turnover intention*. Guna meminimalisir adanya *turnover intention* maka Polres Gunungkidul perlu memperhatikan tentang stres kerja anggotanya terutama dibagian Sat Reskrim Jajaran Polres Gunungkidul.

4.1.4 Pengaruh antara Kepemimpinan dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar -4,717 dengan sig.t sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti variabel kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elci dkk (2012) yang menyimpulkan jika kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif terhadap stres kerja. Hasil ini menunjukkan jika pimpinan di Sat Reskrim Jajaran Polres Gunungkidul telah dapat menjalankan perannya dengan baik. Sutrisno (2015) menyebutkan jika salah satu peran pimpinan adalah 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.

Jadi dengan dilaksanakannya peran pimpinan Sat Reskrim Jajaran Polres Gunungkidul dalam pengambilan keputusan dengan sendirinya dapat mengurangi tingkat stres kerja anggota Sat Reskrim Jajaran Polres Gunungkidul. Selaku peredam dari gangguan seorang pimpinan bersedia memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif kepada organisasi. Dengan demikian tingkat stres kerja yang dirasakan oleh anggota Sat Reskrim Jajaran Polres Gunungkidul dapat berkurang jika pimpinan telah menjalankan perannya dengan baik.

4.1.5 Pengaruh Antara Komitmen Organisasi dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,223 dengan sig.t sebesar 0,223 ($p > 0,05$), sehingga keputusannya menerima H_0 dan menolak H_a . Hal ini berarti variabel komitmen organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja.

Komitmen organisasi menurut Zurnali (2010) ditandai dengan tiga hal yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (perasaan cinta pada organisasi).

Nurbiyati dan 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.

Dengan melihat aspek dari komitmen terhadap organisasi diatas menunjukkan jika anggota Sat Reskrim Jajaran Polres Gunungkidul yang berkomitmen terhadap organisasinya dapat mengurangi tingkat stres kerja. Akan

tetapi pengaruh yang diberikan oleh komitmen organisasi terhadap stres kerja tidak cukup signifikan, kendati memiliki pengaruh yang negatif.

Pengaruh negatif ini menandakan jika semakin tinggi komitmen anggota Sat Reskrim Jajaran Polres Gunungkidul memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka dapat mengurangi stres kerja. Dengan demikian pembentukan anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya menjadi sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi. Hal ini disebabkan komitmen terhadap organisasi dapat mengurangi stres kerja.

4.1.6 Pengaruh Antara Kepemimpinan dengan *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja

Hasil analisis data menunjukkan jika pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* memiliki koefisien sebesar minus 0,362, adapun pengaruh tidak langsung yaitu melalui stres kerja memiliki koefisien minus 0,211 yang merupakan hasil kali dari koefisien dari pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja yaitu (-0,418) dan koefisien stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu sebesar (0,506). Dari hasil ini maka dapat diketahui bahwa koefisien langsung memiliki nilai koefisien yang lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung, sehingga pengaruh antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* adalah pengaruh yang tidak langsung yaitu melalui stres kerja.

Hasil studi ini memberikan informasi jika *turnover intention* pada Sat Reskrim Polres Gunungkidul akan semakin besar manakala tingkat stres Sat Reskrim Polres Gunungkidul besar atau tinggi. Stres yang tinggi akan berdampak pada tingginya *turnover intention*. Kendati kepemimpinan baik, namun ketika

anggota Sat Reskrim Polres Gunungkidul merasakan tingkat stres yang tinggi maka ada potensi untuk *turnover intention* akan meningkat.

4.1.7 Pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja

Hasil analisis data diperoleh hasil jika pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* memiliki koefisien sebesar minus 0,206, adapun pengaruh tidak langsung yaitu melalui stres kerja memiliki koefisien minus 0,054 yang merupakan hasil kali dari koefisien dari pengaruh komitmen organisasi terhadap stres kerja yaitu (-0,108) dan koefisien stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu sebesar (0,506). Dari hasil ini maka dapat diketahui bahwa koefisien langsung memiliki nilai koefisien yang lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung, sehingga pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah pengaruh yang tidak langsung yaitu melalui stres kerja.

Hasil penelitian ini memberikan informasi jika *turnover intention* pada Sat Reskrim Polres Gunungkidul akan semakin besar manakala tingkat stres Sat Reskrim Polres Gunungkidul besar atau tinggi. Stres yang tinggi akan berdampak pada tingginya *turnover intention*. Kendati anggota Sat Reskrim Polres Gunungkidul memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, namun ketika anggota Sat Reskrim Polres Gunungkidul merasakan tingkat stres yang tinggi maka ada potensi untuk *turnover intention* akan meningkat.