

=====

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta)**

**Ari Soeti Yani¹
Eka Novita Putri²**

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : ari.soetiyani@uta45jakarta.ac.id¹
Email : ekanovitta23@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Penelitian ini adalah tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepribadian terhadap *Turnover Intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Pancaran Logistik Indonesia. Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepribadian terhadap *turnover intention* atas komitmen organisasi terhadap *turnover intention* serta intervensi komitmen organisasi atas kepemimpinan transformasional dan kepribadian terhadap *turnover intention* melalui beberapa tahapan, diambil dari pustaka atau dengan statistik deskriptif dan pengumpulan data dari objek yang diriset. Tahap yang kedua adalah untuk uji kelayakan data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan untuk tahap terakhir adalah tahap dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan partial least square version 3.0.

Kata kunci : *Turnover Intention*, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian.

ABSTRACT

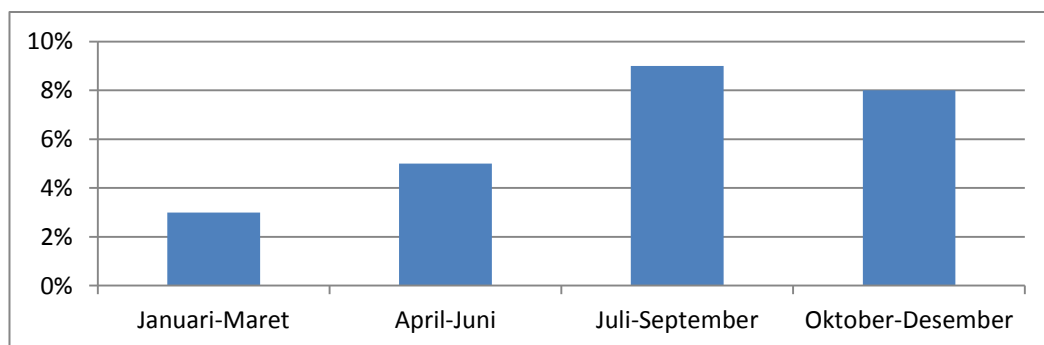
This study is about the Influence of Transformational Leadership and Personality on Turnover Intention with the commitment of the organization as an intervening variable in PT. Pancaran Logistik Indonesia. The study was conducted to determine how the influence of transformational leadership and personality of the turnover intention on organizational commitment to turnover intention and intervention organizational commitment on transformational leadership and personality of the turnover intention through several stages, taken from the library or by descriptive statistics and data collection of objects researched. The second step is to test the feasibility of data using validity and reliability test. And for the last stage is the stage by testing the hypothesis by using partial least square version 3.0.

=====
Keywords: *Turnover Intention, Organizational Commitment, Transformational Leadership, Personality.*

PENDAHULUAN

Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti *turnover intention* yang tinggi disebabkan tidak adanya komitmen dalam organisasi. Peristiwa yang sering terjadi didalam suatu system dan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut adalah bagaimana karyawan itu sendiri berperilaku. Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah *turnover intention* yang mempunyai keputusan karyawan untuk berhenti terhadap pekerjaannya. *Turnover Intention* adalah kadar intensitas dari keluar masuknya dari perusahaan. Perilaku yang seringkali menunjukkan keinginan untuk berpindah pada karyawan perusahaan yaitu dengan berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru, dengan adanya lowongan pekerjaan yang lebih baik lagi ditempat lain Harnoto (2002 :934). Pemimpin transformasional tidak hanya mengandalkan aturan dan intensif konkret untuk mengendalikan transaksi tertentu dengan pengikut. Mereka mengutamakan kualitas yang tidak kasat mata seperti visi, nilai-nilai bersama dan ide-ide untuk membangun hubungan, memberikan makna lebih luas kepada berbagai kegiatan, dan mencari landasan bersama untuk mengajak pengikut dalam proses perubahan Richard L. Daft (2012:346).

Pada dalam PT. Pancaran Logistik Indonesia kepribadian karyawan yang baik dan mempunyai kepribadian yang mempengaruhi karyawan lainnya dengan positif dapat memperkecil tingkat *Turnover Intention* dan bekerja sesuai dengan prosedur, visi dan misi dalam perusahaan. Robbins (2008:100-101) mengemukakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan yang berkeinginan untuk mempertahankan anggotanya dalam berorganisasi.



Gambar 2. Data Keluar Karyawan Tahun 2015

Sumber: Data HRD PT. Pancaran logistik Indonesia

Dari gambar 2 menjelaskan bahwa hasil riset PT. Pancaran Logistik Indonesia mempunyai karyawan di awal tahun 2015 yaitu 310 keseluruhan

=====

karyawan. Hubungan antara karyawan dan pimpinannya dari 3% karyawan mengungkapkan adanya perlakuan pimpinan yang tidak adil dan bijaksana, dengan sedikit keterbukaan antara karyawan dengan pimpinan, sebanyak 5% menyatakan karyawan belum puas dengan pekerjaan yang dilakukan, sebanyak 9% menyatakan pemotongan gaji yang tidak jelas membuat motivasi para karyawan menurun, 8% karyawan memilih keluar dari perusahaan karena ingin berwirausaha.

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepribadian terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pancaran Logistik Indonesia”. 1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* di PT. Pancaran Logistik Indonesia? 2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap *turnover intention* di PT. Pancaran Logistik Indonesia? 3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi di PT. Pancaran Logistik Indonesia? 4. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi di PT. Pancaran Logistik Indonesia? 5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di PT. Pancaran Logistik Indonesia? 6. Bagaimana pengaruh dari komitmen organisasi dalam mengintervensi kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* di PT. Pancaran Logistik Indonesia? 7. Bagaimana pengaruh dari komitmen organisasi dalam mengintervensi kepribadian terhadap *turnover intention* di PT. Pancaran Logistik Indonesia?

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Turnover Intention dan Performance Theory

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah strategi untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading*, *controlling*, dalam setiap aktifitas atau sumber daya manusia dengan fungsi operasional mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan yang diperuntukan khusus bagi peningkatan kontribusi produktif dari suatu organisasi terhadap sumber daya manusia untuk keberhasilan dari tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien Sofyandi (2009:6). Menurut Robbins (2012) perputaran/keluar – masuknya karyawan adalah penarikan diri yang permanen secara sukarela atau tidak sukarela dari organisasi.

Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Iensufiie (2010:81) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan, perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan yang lebih baik menentang status quo dan aktif. Menurut Harnoto (2002:2) bahwa *turnover intention* diberikan oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan perusahaan antar lain: absensi

yang melibihi batas, tidak kerja, dengan keberanian untuk tidakmentaati tata tertib kerja, keberanian untuk protes kepada pimpinan, maupun tidak menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

H1 = Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Turnover Intention pada PT Pancaran Logistik Indonesia.

Kepribadian Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Allport (Jess Feist & Gregory J. Feist, 2010b: 85), kepribadian merupakan suatuorganisasiyang dinamis dari sistem psikofisik individu yang memfokuskancarakhasnya untuk mengimbangi diri dengan lingkungannya.Menurut Robbins (2012) perputaran/keluar – masuknya karyawan adalah penarikan diri yang permanen secara sukarela atau tidak sukarela dari organisasi. Berdasarkan uraian di atas di dukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh,Ni Putu Ayu Saraswati Ramadhanydan Nicholas Simarmata(2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kepribadian terhadap turnover intention. Hal ini membuat penulis mendapatkan hipotesis ke duwayaitu: H2 = Kepribadian berpengaruh terhadap Turnover Intention pada PT Pancaran Logistik Indonesia.

Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Luthans (2006:249) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan karyawan dan merupakan proses yang berkelanjutanseorang karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan perhatian karyawan kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.Menurut Robbins (2006) mendefinsikan turnover sebagai pemberhentian pegawai yang bersifat permanen kepada perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan sukarelayang dilakukan oleh perusahaan. **Berdasarkan uraian di atas di dukung** oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh,Vista Pitaloka UtomoPenelitian ini berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk pindah serta semakin tinggi komitmen organisasi diharapkan akan menurunkan maksud atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

H3 = Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Pancaran Logistik Indonesia.

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Muchlas (2005:46) mengemukakan bahwa para pemimpin transformasional adalah pemimpin yangdapat membimbing dan mampu memotivasi karyawannya untuk mengarah ke dalam tujuan suatu organisasi dengan menjelaskan fungsi dan tugas yang diperlukan.Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi adalah seorang karyawan yang bersikap mencerminkan diri dengan sejauh mana individu mengenal dan setia pada organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhityo Prabowo (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuat penulis mendapatkan hipotesis ke empat dalam penelitian ini adalah:
H4 = Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Pancaran Logistik Indonesia.

Kepribadian Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Allport (Jess Feist & Gregory J. Feist, 2010b: 85), kepribadian merupakan suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang memfokuskan caranya untuk mengimbangi diri dengan lingkungannya. Berangkat dari studi yang dilakukannya, akhirnya dia menemukan satu rumusan tentang kepribadian yang dianggap lebih lengkap. Menurut Cut Zurnali (2010) komitmen organisasi mendefinisikan perasaan yang tinggi dan terikat dari seseorang terhadap nilai dan tujuan suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran karyawan terhadap upaya pencapaian nilai-nilai dan tujuan tersebut. Berdasarkan uraian di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bonar Hutapea (2012) menyatakan bahwa pengaruh negatif yang signifikan kepribadian terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuat penulis mendapatkan hipotesis ke kelima dalam penelitian ini adalah:

H5 = Kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pancaran Logistik Indonesia.

Intervensi Komitmen Organisasi Atas Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Sopiah (2008:156), Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* menurut Robbins (2009:38) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Berdasarkan uraian di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Kadek Novalia Citra Dewi & Made Subudi (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepemimpinan terhadap *turnover intention* dan penelitian yang dilakukan oleh B. Maptuhah Rahmi menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kepribadian terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuat penulis mendapatkan hipotesis ke keenam dalam penelitian ini adalah:

H6 = Intervensi Komitmen Organisasi atas Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention* pada PT Pancaran Logistik Indonesia.

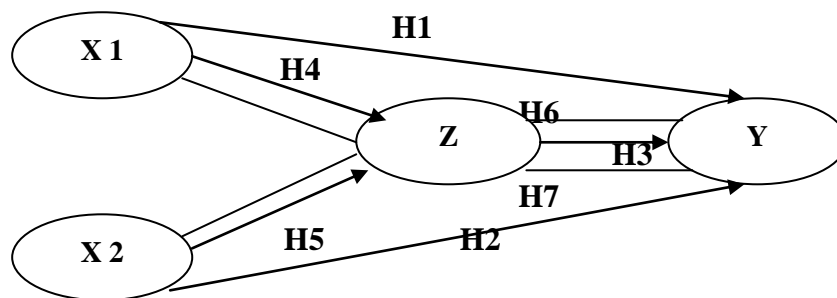
Intervensi Komitmen Organisasi Atas Pengaruh Kepribadian Terhadap *Turnover Intention*

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), mengemukakan definisi komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana karyawan tersebut berpihak pada suatu organisasi untuk keinginannya dan tujuan-tujuan untuk menjaga keutuhan anggota dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen dan Timothy, (2008:127), kepribadian juga merupakan organisasi dengan psikofisiologis individu yang mempunyai cara untuk menyesuaikan diri secara bertahap terhadap lingkungan, dengan kata lain kepribadian merupakan cara dimana seseorang individu berkreasi dan saling berhubungan dengan individu lain. Menurut Siregar (2006:214) *Turnover Intention* mendefinisikan niat atau pemberhentian karyawan untuk menghentikan pekerjaannya dengan sukarela sebagai pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Putu Ayu Saraswati Ramadhany dan Nicholas Simarmata (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap *turnover intention* dan penelitian yang dilakukan oleh Bonar Hutapea (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuat penulis mendapatkan hipotesis ke ketujuh dalam penelitian ini adalah:

H7 = Intervensi Komitmen Organisasi atas Kepribadian terhadap *Turnover Intention* pada PT Pancaran Logistik Indonesia.

Model Penelitian

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu sebagaimana dikemukakan di atas maka penulis menyusun model penelitian sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi seluruh karyawan di PT Pancaran Logistik Indonesia Jakarta yang berjumlah 230 orang. Adapun yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pancaran Logistik Indonesia Jakarta. Dalam penelitian ini, untuk menentukan jumlah sampel yang dikemukakan oleh slovin dalam Riduwan (2005:65) yaitu: $n = \frac{230}{1 + 230 (0,05)^2}$

$$n = 146 \text{ Responden}$$

Menurut Sugiyono (2012:115) : “Populasi adalah tempat generalisasi yang terdiri berupa obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk ditetapkan oleh peneliti dengan mempelajari dan kemudian menyimpulkan”. Sehingga semua individu mendapatkan kesempatan yang sama, karena populasi dianggap homogen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif. Sumber data diperoleh dengan melalui dua data yaitu : 1. Data primer: Data yang diperoleh dari jawaban atas pertanyaan dan pernyataan kuesioner yang disebar pada responden. 2. Data sekunder: Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari HRD PT.Pancaran Logistik Indonesia yaitu data keseluruhan karyawan perusahaan tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Data penelitiannya berupa gambar, angka dan analisis menggunakan Smart Partial Least Square (SmartPLS). Pengumpulan data menggunakan survey dengan menggunakan kuesioner.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel kepemimpinan transformasional, kepribadian, turnover intention serta komitmen organisasi. Berikut adalah tabel I yang menunjukkan indikator dari variabel-variabel tersebut:

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

No.	Variable	Indicator
1.	Turnover Intention (Y) Robbins (2006) menyatakan turnover sebagai pemberhentian karyawan yang bersifat mutlak dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan.	1. usia 2. lama kerja 3. tingkat pendidikan 4. keterikatan terhadap perusahaan 5. kepuasan kerja 6. budaya perusahaan
2.	Kepemimpinan Transformasional (X1) Muchlas (2005:46) mengemukakan bahwa para pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat membimbing dan mampu memotivasi karyawannya untuk mengarah ke dalam tujuan suatu organisasi dengan menjelaskan fungsi dan tugas yang diperlukan	1. Visi 2. Misi 3. Komunikasi 4. Intelegensi 5. perhatian

3.	Kepribadian (X2) Menurut Stephen dan Timothy, (2008:127), kepribadian juga merupakan organisasi dengan psikofisiologis individu yang mempunyai cara untuk menyesuaikan diri secara bertahap terhadap lingkungan, dengan kata lain kepribadian merupakan cara dimana seseorang individu berkreasi dan saling berhubungan dengan individu lain.	1.ekstroversi 2.kemampuan bersepakat 3.kemampuan mendengarkan suara hati 4.stabilitas emosi 5.imajinasi
4.	Komitmen Organisasi (Z) Luthans (2006:249) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan karyawan dan merupakan proses yang berkelanjutan seorang karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan perhatian karyawan kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya	1. kemauan karyawan 2. kesetiaan karyawan 3.kebanggaan karyawandalam organisasi

Sumber : Data olahan peneliti, 2016

Metode Analisis Data

Metode analisa data yang menggunakan program PLS (*Partial Least Square*). *Outer model* adalah hubungan antara indikator dengan konstruksinya. Evaluasi awal atau pengujian pengukuran model bersifat reflektif yaitu dengan *convergent validity*. Evaluasi *convergent validity* dimulai dengan melihat item reliability (*indicator validitas*) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* kurang dari 0,5 akan dihilangkan dalam model, Yamin (2011:19) dan bila nilai *loading factor* lebih dari 0,5 maka memiliki validitas yang baik. Uji signifikansi *loading factor* dapat dilakukan dengan t statistic atau p value, bila nilai t statistik lebih dari 1,96 dan p value < 0,05 maka memiliki validitas signifikan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jumlah Responden dalam penelitian sebanyak 146 orang. Karakteristik responden dapat dilihat pada table II di bawah ini :

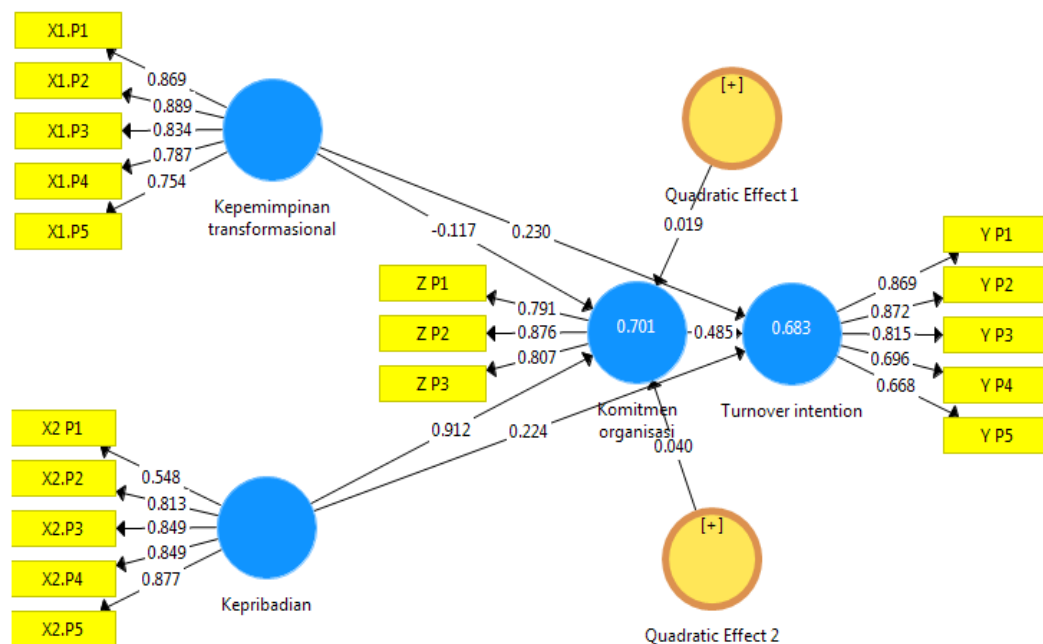
No.	Karakteristik responden	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin	a. Laki-laki b. Perempuan	138 8	94,52 5,48
2.	Usia	a. < 25 b. 26 - 30 tahun c. 31 – 35 tahun d. > 35 tahun	31 80 30 5	21,23 54,79 20,55 3,43

3.	Tingkat Pendidikan	a. SLTA	106	72,60
		b. D1	0	0
		c. D2	25	17,13
		d. D3	15	10,27
		e. S1		
4.	Masa Kerja	a. < 1 tahun	10	6,85
		b. 1 – 2 tahun	37	25,34
		c. 2 – 3 tahun	81	55,48
		d. > 3 tahun	18	12,33

Sumber : data olahan peneliti, 2016

Model Struktural Kepemimpinan Transformasional dan Kepribadian terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan operasional variabel penelitian ini, dibentuk model penelitian yang kemudian di *run* menggunakan *PLS - Algorithm* untuk menguji kelayakan model. Untuk menguji standarisasi model menggunakan model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya. Berdasarkan model kepemimpinan transformasional dan kepribadian terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening maka didapat gambar seperti berikut:



Gambar 1. Model Struktural (PLS Algorithm)

Sumber: Hasil Pengolahan Program PLS 2016

Analisis selanjutnya dari *convergen validity* adalah *reliability* konstruk dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability ((CR)*, *Cronbach's Alpha (CA)*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai-nilai *Composite Reliability(CR)*, *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Average Variance Extracted (AVE)* dapat dilihat pada tabel III di bawah ini:

Tabel 3. Composite Reliability Cronbach's Alpha, Average Variance Extracted

Konstruk	Composite Reliability (CR)	Cronbach's Alpha (CA)	Average Variance Extracted (AVE)
Turnover Intention	0.890	0.848	0.622
Kepemimpinan Transformasional	0.916	0.885	0.686
Kepribadian	0.895	0.850	0.635
Komitmen Organisasi	0.865	0.768	0.681
Quadratic Effect 1	1.000	1.000	1.000
Quadratic Effect 2	1.000	1.000	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Program PLS 2016

Berdasarkan tabel III hasil perhitungan diketahui semua nilai *Composite Reliability* > 0,7 , *Cronbach's Alpha*> 0,6 dan *Average Variance Extracted*> 0,5 maka hal tersebut menunjukkan seluruh konstruk memiliki *validity* yang baik dan konstruksya *reliable* (handal).

Untuk pembuktian hipotesis maka pengujiannya berdasarkan nilai pada tabel *Path Coefficients* (Koefisien jalur) seperti table IV dibawah ini :

Tabel 4. Path Coeficiens

Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (...)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Kepemimpinan transformasional -> Komitmen organisasi	-0.117	-0.104	0.064	1.817	0.070
Kepemimpinan transformasional -> Turnover intention	0.230	0.245	0.098	2.341	0.020
Kepribadian -> Komitmen organisasi	0.912	0.907	0.041	22.069	0.000
Kepribadian -> Turnover intention	0.224	0.209	0.105	2.136	0.033
Komitmen organisasi -> Turnover intention	0.485	0.488	0.084	5.775	0.000
Quadratic Effect 1 -> Komitmen organisasi	0.019	0.027	0.037	0.502	0.616
Quadratic Effect 2 -> Komitmen organisasi	0.040	0.033	0.053	0.754	0.451

Sumber : Hasil Pengolahan Program PLS 2016

=====

H1 : Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap turnover intention (Y).

Pada tabel IV. Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $2,341 > 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah positif yaitu sebesar 0,070 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan *turnover intention* (Y) adalah positif dan signifikan. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh baik dalam mengelola *turnover intention* karyawan. Hal ini membuktikan bahwa H1 diterima.

H2: Kepribadian (X2) berpengaruh terhadap turnover intention (Y).

Pada tabel IV. Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $2,136 < 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah positif yaitu sebesar 0,224 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepribadian (X2) dengan *turnover intention* (Y) adalah positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ni Putu Ayu Saraswati Ramadhany dan Nicholas Simarmata (2014) yang menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap turnover. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

H3: Komitmen organisasi (Z) berpengaruh terhadap turnover intention (Y).

Pada tabel IV. Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $5,775 > 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah positif yaitu sebesar 0,485 yang menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi (Z) dengan *turnover intention* (Y) adalah positif dan signifikan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Vista Pitaloka Utomo yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

H4: Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z).

Tabel IV. Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $1,817 > 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah negatif yaitu -0,117 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan komitmen organisasi (Z) adalah negatif dan tidak signifikan. Karena kurangnya komitmen untuk mentransformasikan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat diterima

H5: Kepribadian (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z).

Tabel IV. Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $22,069 > 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah positif yaitu 0,912 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepribadian (X2) dengan komitmen organisasi (Z) adalah positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Bonar Hutapea (2012) yang menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena kepribadian adalah sesuatu yang melekat

pada diri karyawan dan lebih sulit diubah dalam komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis kelima diterima.

H6: Intervensi dari komitmen organisasi (Z) tidak mampu memperkuat pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention (Y).

Tabel IV. Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $0,502 > 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah negatif yaitu 0,019 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention yang di intervensi oleh komitmen organisasi (Z) adalah negative. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (Z) tidak mampu mengintervensi kepemimpinan transformasional (X1) terhadap turnover intention (Y) karena komitmen organisasi dalam perusahaan sangat diperhatikan oleh atasan maka menurunkan tingkat turnover intention. Dengan demikian hipotesis keenam ditolak

H7 :Intervensi dari komitmen organisasi (Z) tidak mampu memperkuat pengaruh langsung dari kepribadian terhadap turnover intention (Y).

Tabel IV. Pada kolom T Statistik menunjukkan angka sebesar $0,754 > 1,96$. Nilai *Original Sample* adalah negatif yaitu 0,040 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepribadian (X2) terhadap *turnover intention* (Y) yang di intervensi oleh komitmen organisasi (Z) adalah negatif dan signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (Z) tidak mampu mengintervensi kepribadian terhadap *turnover intention* (Y) karena kepribadian dalam diri karyawan tidak bisa diubah dalam komitmen organisasi maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* dalam perusahaan. Dengan demikian hipotesis ketujuh ditolak.

Untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel endogen dalam menentukan koefisien determinasi:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Y	0.701	0.453	0.060	7.297	0.000
Z	0.683	0.336	0.070	4.363	0.000

Sumber: Pengolahan Data PLS, 2016

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai konstruk *turnover intention* (Y) sebesar 0,701%. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan kepribadian (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 7,01% sedangkan sisanya 2,99% dipengaruhi faktor lain. Selanjutnya nilai konstruk komitmen organisasi (Z) sebesar 0,683 %. Hal ini

membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan kepribadian (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) sebesar 6,83% sedangkan sisanya 3,17% dipengaruhi faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. 2. Kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. 3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. 4. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh negative terhadap komitmen organisasi. 5. Kepribadian berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. 6. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negative dalam mengintervensi kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*. 7. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negative dalam mengintervensi kepribadian terhadap *turnover intention*.

Saran

Saran dari hasil penelitian untuk peneliti selanjutnya adalah agar menambah variabel intervening lainnya agar dapat memperkuat variabel bebas dalam memperkuat variabel terikat. Sedangkan untuk PT. Pancaran Logistik Indonesia hendaknya perlu terus menerus mengupayakan terciptanya komitmen organisasi yang tinggi agar tercapainya komitmen dalam perusahaan sehingga dapat memperkecil peningkatan *turnover intention* di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cut Zurnali. 2010. *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Penerbit Unpad Press, Bandung
- Daft, Richard. 2012. *Era Baru manajemen*. Jakarta: salemba empat
- Feist, Jess dan Feist, Gregory. 2010. *Teori Kepribadian*. Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta
- Herman Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Prehallindo.
- Iensufiie, Tikno. 2010. *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga
- Luthans F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi Offset.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchlas. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12,

- =====
- Jakarta: SalembaEmpat.
- Robbins S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice-Hall. Jakarta.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta.
- Siregar. 2006. *Sikap Kepatuhan Dalam Tindakan*. Jakarta: Mitra Media.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Adhityo wibowo. 2014. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”
- Bonar Hutapea. 2012. “Sifat Kepribadian dan Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria Di Sekolah Dasar”. *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*. Vol.16, No. 2, 2012:101-115