

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi sebagai mediasinya. Penelitian ini dilakukan di *Rydges world Square Hotel* di Sydney, Australia. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung ke karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Kuesioner yang disebarakan berjumlah 35 kuesioner dan kembali dengan jumlah yang sama, 35 kuesioner tersebut diisi oleh karyawan yang bekerja di bidang *housekeeping*, kemudian kuesioner tersebut dikirim langsung dari Sydney menuju Yogyakarta yang memakan waktu selama 1 minggu.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian



Logo Perusahaan

Rydges Hotels and Resorts atau *Rydges* adalah sebuah grup perhotelan yang beroperasi di Australia dan Selandia baru. Pada tahun antara 1988 dan 1995, *Rydges* tumbuh dari 8 menjadi 26 hotel berbintang, pada tahun-tahun awal karakter individu hotel didorong dengan koleksi logo dan nama yang sesuai dengan setiap lokasi. Selama beberapa tahun terakhir *Rydges* telah memperluas bisnisnya hingga ke Dubai di Uni Emirat Arab, Doha di Qatar dan salah satu nya yaitu *Rydges World Square Hotel* yang terletak di Sydney, Australia. *Rydges World Square Hotel* yang terletak di area perbelanjaan *world square*, hotel canggih di *central business district* ini berjarak 9 menit berjalan kaki dari *darling harbour*, 7 km dari bandara *Sydney*, dan 15 menit berjalan kaki dari berbagai konvensi di *ICC Sydney*.

Kamar-kamar santai yang difasilitasi dengan Wi-fi gratis dan Tv layar datar, ditambah tempat tidur tambahan, minibar, serta fasilitas teh dan kopi. Kamar yang ditingkatkan dapat menambahkan sofa dan/atau balkon. Satu kamar tipe suite memiliki ruang tamu terpisah. Pelayanan kamar tersedia 24 jam, terdapat restoran Italia, dan bar lobi yang ramai dengan teras, serta pusat bisnis dan ruang pertemuan hingga 550 orang. Fasilitas lainnya termasuk gym dan parkir (berbayar).

Jumlah karyawan yang bekerja di *Rydges World Square Hotel* sebanyak 201 orang yang dikepalai oleh seorang HRD yang bernama Sylvia Kaczmarek. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di *Rydges World Square Hotel* cukup unik, hal tersebut dikarenakan perusahaan melakukan rekrutmen setiap bulan, tingginya tingkat karyawan yang meninggalkan perusahaan mengharuskan perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen setiap bulan.

a. Responden

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di *Rydges World Square Hotel* di bagian *department housekeeping* yang berjumlah 35 orang karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Profil responden dapat diketahui dari jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan, status pernikahan dan pengalaman kerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4 1 Data Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	7	20%
		Perempuan	28	80%
	Jumlah		35	100%
2	Usia	< 30 Tahun	30	85,7%
		31-40 Tahun	3	8,6%
		41-50 Tahun	2	5,7%
		> 50 Tahun	0	0%
	Jumlah		35	100%
3	Pendidikan	Lulusan SMA	28	80%
		S1	3	8,6%
		S2	4	11,4%
	Jumlah		35	100%
4	Status Pernikahan	Menikah	14	40%
		Belum Menikah	21	60%
	Jumlah		35	100%
5	Pengalaman Kerja	< 10 Tahun	33	94.3%
		10-20 Tahun	1	2,9%
		> 20 Tahun	1	2,9%
	Jumlah		35	100%

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 4.1 yang menjelaskan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan dengan jumlah 28 orang atau 80% sedangkan laki-laki hanya berjumlah 7 orang atau 20% dari jumlah responden, hal ini dikarenakan perempuan dikenal lebih rapi dan bersih sehingga pekerjaan di bagian *housekeeping* lebih didominasi oleh perempuan yang mana pekerjaannya yaitu membersihkan dan merapikan kamar yang telah ditempati oleh tamu. Kemudian pada karakteristik usia karyawan, karyawan yang berusia di bawah 30 tahun mendominasi dengan jumlah 30 orang atau sebesar 85,7%, kemudian karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 3 orang atau 8,6% dan karyawan berumur 41-50 tahun berjumlah 2 orang atau 5,7%, hal ini disebabkan pada usia tersebut karyawan lebih produktif.

Kemudian pada bagian tingkat pendidikan, yang mendominasi adalah lulusan SMA dengan jumlah 28 orang atau 80% diikuti oleh karyawan paskasarjana yang berjumlah 4 orang atau 11,4% dan yang terakhir adalah sarjana atau S1 dengan jumlah 3 orang atau 8,6%. Berikutnya bagian status pernikahan ternyata kebanyakan karyawan yang bekerja masih lajang atau belum menikah dengan jumlah 21 orang atau 60% dan yang sudah menikah berjumlah 14 orang atau 40%, dan yang terakhir adalah pengalaman kerja yang mana didominasi oleh karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 10 tahun dengan jumlah 33 orang atau 94,3% dan yang memiliki pengalaman kerja selama 10-20 tahun

berjumlah 1 orang atau 2,9% serta yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 1 orang atau 2,9%.

b. Uji Kualitas Instrumen Dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian data yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kehandalan instrument yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 22.0 . Instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikansi pada 0,01 dan pada 0,05. Berikut adalah hasil dari Uji Validitas :

Tabel 4 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Jumlah Instrumen yang gugur	Jumlah Instrumen yang Valid
Stres Kerja	23	0	23
Komitmen Organisasi	24	0	24
<i>Turnover Intention</i>	3	0	3

Sumber : Lampiran 5

Dari hasil rangkuman di atas dapat disimpulkan bahwan semua item pernyataan yang tertera di dalam kuesioner valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji ini dilakukan terhadap

instrumen dengan koefisien *cronbach's alpha*, apabila lebih besar dari 0,6 maka instrumen yang digunakan reliabel. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,746	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,727	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,834	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

Pada tabel 4.3 di atas menunjukkan variabel stres kerja, *turnover intention*, dan komitmen organisasi masing-masing memiliki nilai *cronbach alpha* 0,746, 0,834, dan 0,727 yang mana nilai tersebut lebih dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Gambaran indikator dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 kategori.

Kategori diukur dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} = \frac{\text{Data Tertinggi} - \text{Data Terendah}}{\text{Kategori}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus di atas, gambaran indikator dibagi ke dalam kategori sebagai berikut :

Tabel 4 4 Rata-rata Deskriptif

Mean	Kategori
1,0 – 1,79	Sangat Rendah
1,8 – 2,59	Rendah
2,6 – 3,39	Netral
3,4 – 4,19	Tinggi
4,2 – 5,00	Sangat Tinggi

Berikut adalah deskripsi stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* dari 35 responden yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 5 Hasil Uji Deskriptif

Variabel	N	Minimal	Maksimal	Mean	Std. Deviasi	Keterangan
Stres Kerja	35	3	5	3,91	0,562	Tinggi
Komitmen Organisasi	35	3	5	4,00	0,686	Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	35	3	4	3,10	0,246	Netral

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas variabel stres kerja memiliki jumlah rata-rata minimal sebesar 3 dan maksimal 5 dengan nilai rata-rata sebesar 3,92 yang mana nilai tersebut masuk ke dalam kategori tinggi, hal ini berarti karyawan di bagian *housekeeping* pada *Rydges World Square Hotel* memiliki tingkat stres kerja yang tinggi.

Kemudian pada variabel komitmen organisasi, jumlah rata-rata minimal sebesar 3 dan maksimal 5 dengan nilai rata-rata sebesar 4,00 termasuk dalam kategori tinggi, berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh karyawan bagian *housekeeping* tinggi.

Dilihat dari variabel *turnover intention* adalah 3,10 menunjukkan bahwa berdasarkan rentang responden ini termasuk ke dalam kategori netral, dengan demikian tingkat karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan cenderung netral.

c. Uji Hipotesis

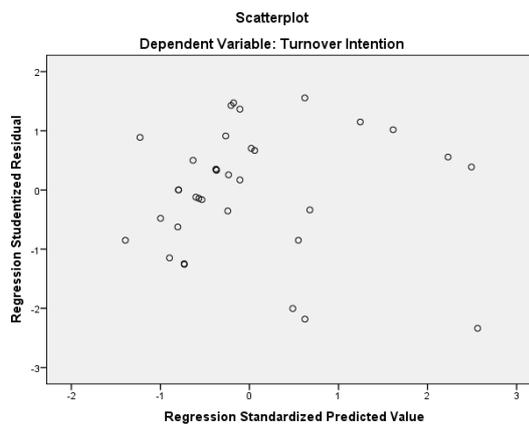
Sebagai prasyarat dalam analisis regresi, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Suatu model linier berganda dikatakan baik atau layak jika memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Agar suatu model regresi dapat memenuhi kriteria BLUE, maka pada model tersebut tidak boleh terdapat gejala asumsi klasik, seperti : normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Sehingga dapat dihasilkan “*estimator* atau *predictor*” yang linier, tidak bias dan mempunyai varian yang minimum (Widarjono, 2010)

a) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang

lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun dari hasil Uji Heteroskedastisitas ditampilkan dalam tabel dibawah ini :

Gambar 4 2 Scatterplot



Sumber : Lampiran 7

Dari tabel hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *scatterplot* terlihat titik-titik tidak membentuk pola bergelombang dan terletak tidak menentu yang berarti instrumen tidak mengalami heteroskedastisitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, *Dependent variable*, *Independent variable* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal, sebuah model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai residual signifikan $> 0,05$. Berikut adalah hasil dari uji normalitas :

Tabel 4 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58957885
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,061
	Negative	-,128
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,158 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Lampiran 7

Tabel di atas merupakan hasil pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* yang mana ditampilkan dalam tabel nilai sig adalah sebesar 0,158 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen berdistribusi normal.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dinyatakan memiliki hubungan linear apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Adapun hasil dari pengujian tersebut ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 7 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja -> Komitmen	0,961	Linier
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,052	Linier
Komitmen -> <i>Turnover Intention</i>	0,392	Linier

Sumber : Lampiran 7

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang linier, hal tersebut dikarenakan ketiga hubungan tersebut memiliki nilai sig > 0,05.

4. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel indenpenden model regresi. Pada umumnya jika nilai VIF lebih besar dari lima, maka variabel itu tidak terbebas dari multikolonieritas (Santoso, 2005). Berikut adalah hasil dari pengujian multikolonieritas, yaitu :

Tabel 4 8 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	KETERANGAN
Stres Kerja	1,000	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Komitmen Organisasi	1,000	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat kedua variabel memiliki nilai VIF sebesar 1,00 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 5,00, maka dapat disimpulkan bahwa instrumetidak mengalami masalah multikolonieritas.

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan bagian *housekeeping* di *Rydges World Square Hotel*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda, adapun hipotesis yang telah diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H2 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H3 : Komitmen berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H4 : Komitmen organisasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Di atas adalah hipotesis yang telah dirumuskan, kemudian akan dilakukan pengujian regresi sederhana dan regresi berganda, regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks ini yaitu, stres kerja terhadap *turnover intention* sedangkan regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh 2 variabel independen terhadap variabel dependen yaitu stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, yang dilakukan menggunakan program SPSS 22.

Tabel 4 9 Pengaruh Variabel

	Stres Kerja – <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja – Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi – <i>Turnover Intention</i>
β	0,610	0,130	0,402
Sig	0,000	0,458	0,017

Sumber : Lampiran 8

Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat nilai signifikansi stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, kemudian nilai β stres kerja yaitu sebesar 0,610

yang berarti stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dengan ini hipotesis yang menyatakan bahwa “ Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* “ diterima. Artinya semakin tinggi stres yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan

Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat nilai signifikansi stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,458 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kemudian dapat dilihat bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien $\beta = 0,130$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “ Stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi “ ditolak. Artinya semakin tinggi stres yang dialami oleh karyawan tidak mempengaruhi komitmen karyawan yang tinggi

Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat nilai signifikansi komitmen organisasi terhadap sebesar 0,017 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kemudian dapat dilihat bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien $\beta = 0,402$ dengan demikian hipotesis yang

menyatakan “ Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* “ ditolak. Artinya semakin tinggi komitmen karyawan maka akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan

Hipotesis 4

Hipotesis ke 4 akan menguji nilai mediasi dari komitmen organisasi. Jadi diperlukan langkah diagram jalur atau path analysis. Dalam tahapan path analysis diperlukan beberapa langkah yaitu:

Membuat diagram jalur

Langkah pertama yaitu membuat model atau *path diagram* yang sesuai dengan kerangka konseptual yang dibuat. Model tersebut berisi variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah :



Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan pada tabel 4.8, dikatakan bahwa variabel dapat memediasi suatu pengaruh apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung. Pada proses ini, pengaruh langsung yang terjadi adalah stres kerja terhadap *turnover intention* dan pengaruh tidak

langsungnya yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa koefisien β pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,610 yang mana nilai tersebut merupakan pengaruh langsung, sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai koefisien β sebesar 0,402. Untuk menghitung apakah variabel komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu dengan cara mengkalikan nilai koefisien β pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang berarti $0,610 \times 0,402 = 0,245$.

Dari hasil perkalian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, hal tersebut dikarenakan nilai pengaruh langsung (0,610) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (0,245) adapun untuk mempertegas apakah adanya pengaruh mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan *sobel test*.

Diketahui :

$$\text{SK} \longrightarrow \text{TI (a)} = 0,610$$

$$\text{KO} \longrightarrow \text{TI (b)} = 0,402$$

$$\text{SK} \longrightarrow \text{TI (Sa)} = 0,353$$

$$\text{KO} \longrightarrow \text{TI (Sb)} = 0,136$$

$$\begin{aligned}
Sab &= \sqrt{b^2 \cdot Sa^2 + a^2 \cdot Sb^2 + Sa^2 \cdot Sb^2} \\
&= \sqrt{(0,402)^2(0,353)^2 + (0,610)^2(0,136)^2 + (0,353)^2(0,136)^2} \\
&= \sqrt{0,020 + 0,00688 + 0,00230} \\
&= 0,150
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji *sobel test* di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karena nilai dari t tabel dengan signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,98.

Untuk menguji apakah variabel dapat memediasi suatu pengaruh dapat dilihat apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Dengan hasil perhitungan koefisien jalur dan *sobel test* di atas maka hipotesis 4 yang menyatakan “Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* “ ditolak, hal tersebut terjadi karena nilai koefisien β pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai koefisien β pengaruh langsung. Artinya tingginya tingkat stres yang dialami oleh karyawan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tanpa dimediasi oleh komitmen.

d. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, adapun pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini akan jelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai $\beta = 0,610$. Hal tersebut berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan atau organisasi, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* terbukti.

Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ditunjukkan dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian *housekeeping* di *Rydges World Square Hotel* yang mana beban kerja yang mereka terima berlebihan dan harus diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat. Penyebab stres tersebut berhubungan dengan tingginya tingkat karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Byoung-Kwon Lee dkk (2016) dan Intan Yogi Pertiwi (2015) bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi stres yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan. Stres kerja akan menyebabkan karyawan merasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja sehingga berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut memang terjadi pada karyawan *housekeeping Rydges World Square Hotel* yang mana karyawan diharuskan untuk membersihkan kamar yang

jumlahnya sangat banyak sehingga mereka merasa tidak nyaman untuk bekerja. Dengan demikian hasil pengujian di lapangan terbukti bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

b. Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi yang mana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,458 dan koefisien $\beta = 0,130$. Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara stres kerja komitmen organisasi, dengan ini hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ditolak. Artinya tingkat stres yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan tidak mempengaruhi komitmen mereka yang tinggi .

Stres kerja tidak mempengaruhi komitmen karyawan, hal ini berbanding terbalik dengan sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Tarmizi dan Suryani Supra Dewi (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan maka akan mempengaruhi komitmennya dalam bekerja, hal tersebut terjadi karena jika karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan maka karyawan tersebut akan selalu memiliki pandangan yang negatif terhadap semua hal, sehingga komitmen karyawan tersebut semakin lama akan semakin hilang. Tapi hal tersebut tidak terjadi pada karyawan *house keeping* di *Rydges World Square Hotel* yang mana tidak ada pengaruh sama sekali

antara stres kerja terhadap komitmen karyawan, yang berarti dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan tetapi karyawan masih berkomitmen dengan perusahaan.

Lazarus dan Folkman (1984) mengemukakan stres timbul akibat hubungan individu dengan lingkungannya yang dirasa individu melebihi kemampuan dan membahayakan kesehatan. Kemampuan individu dalam mengatasi masalah, tergantung dari cara individu tersebut menpersepsikan dan mengukur dengan kejadian yang terjadi di sekitarnya. Persepsi merupakan reaksi individu terhadap suatu kejadian yang terjadi, dalam konteks ini adalah stres kerja. Berdasarkan teori tersebut setiap individu memiliki persepsi yang berbeda terhadap stres kerja dan komitmennya dalam bekerja. Pekerjaan sebagai *housekeeping* tentu sangat melelahkan dan dapat meningkatkan stres, namun di sisi lain ada tuntutan hidup yang harus dipenuhi. Hal ini selaras dengan salah satu dimensi komitmen organisasi yaitu *normative commitment* atau adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam perusahaan karena memang harus begitu.

c. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 dengan nilai koefisien $\beta = 0,402$ yang berarti apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan

bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ditolak.

Komitmen organisasi mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, pengaruh ditunjukkan dengan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karyawan mulai mencari pekerjaan di tempat lain. Penyebab keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut seharusnya berhubungan dengan melemahnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan, akan tetapi hal berbeda ditunjukkan oleh karyawan bagian *housekeeping* di *Rydges World Square Hotel* yang mana walaupun keinginan untuk meninggalkan perusahaan tinggi akan tetapi komitmen yang dimiliki oleh karyawan tinggi pula.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rindi Nurlaila Sari (2014) dan Anneswary (2015) menyatakan bahwa semakin rendah komitmen karyawan maka tingkat karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan tinggi, hal tersebut berbeda dengan yang terjadi pada karyawan *Rydges World Square Hotel* yang mana tingkat keinginan karyawan tinggi begitu juga dengan komitmen para karyawannya, hal tersebut bisa terjadi akibat tuntutan kebutuhan hidup sehingga karyawan memilih untuk tetap berkomitmen dengan perusahaan walaupun keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tinggi juga. Hal tersebut selaras dengan salah satu dimensi komitmen yaitu *continuance commitment* di mana karyawan

memiliki persepsi bahwa dia akan rugi jika dia keluar dari perusahaan tempat dia bekerja.

- d. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan pengaruh tidak langsung sebesar $\beta = 0,245$ sedangkan pengaruh langsung sebesar $\beta = 0,610$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan bukan disebabkan oleh komitmen yang rendah akan tetapi tingkat stres yang dialami terlalu tinggi. Tingginya tingkat stres yang dialami oleh karyawan menyebabkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan tanpa harus dimediasi oleh komitmen, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* ditolak.

Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini ditunjukkan dengan stres yang dialami oleh karyawan *Rydges World Square Hotel* bagian *housekeeping* di mana karyawan dituntut untuk bekerja dengan jumlah yang banyak dalam waktu yang relatif singkat, menerima perlakuan tidak adil dari atasan menyebabkan karyawan merasa tertekan dan stres sehingga karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan, hal ini sesuai dengan salah satu indikator *turnover intention* yaitu karyawan ingin meninggalkan perusahaan. Artinya karyawan yang memiliki tingkat stres yang tinggi cenderung memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Komitmen karyawan juga dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut ditunjukkan dengan melemahnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan sehingga memilih untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu, komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Jika karyawan memiliki beban kerja yang berat dibarengi dengan komitmen yang lemah menyebabkan karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

Stres kerja yang tinggi pasti akan berdampak pada komitmen karyawan sehingga memilih untuk meninggalkan perusahaan, akan tetapi apa yang terjadi di *Rydges World Square Hotel* berbanding terbalik, stres kerja tidak mempengaruhi komitmen karyawan sama sekali, komitmen berpengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut terjadi dikarenakan tingkat stres yang sangat tinggi sehingga tidak memerlukan komitmen karyawan sebagai mediasinya, kemudian dikarenakan faktor tertentu sehingga komitmen karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan juga tinggi. Dengan demikian hipotesis 4 ini karyawan memiliki tingkat stres kerja yang sangat tinggi sehingga tidak memerlukan mediasi komitmen untuk mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.