

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara stres kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini dilakukan di KJ Hotel Yogyakarta. Untuk mendapatkan data maka peneliti menyebarkan kuesioner ke karyawan langsung. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung karena untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Pada proses penyebaran kuesioner telah disiapkan sejumlah 80 lembar, akan tetapi peneliti hanya mendapatkan respon 39 responden. Peneliti hanya mendapatkan setengah dari karyawan dikarenakan pembagian jam kerja. Peneliti hanya bisa mendapatkan yang masuk jadwal pagi dan siang, untuk jam malam tidak bisa karena keterbatasan waktu peneliti. Tetapi dari 39 responden yang diperoleh merupakan perwakilan dari beberapa bagian, jadi seluruh bidang sudah didapatkan.

### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

KJ Hotel terletak di jalan Parangtritis No.120. KJ Hotel merupakan salah satu dari beberapa hotel yang memiliki bintang empat yang ada di Yogyakarta. KJ Hotel Yogyakarta memiliki keunggulan dalam wilayah, dikarenakan berada di kawasan area Prawirotaman yang sudah terkenal dengan wisatawan asingnya. Selain keuntungan yang berada di daerah Prawirotaman, KJ Hotel juga dekat dengan tempat yang sangat wajib dikunjungi ketika datang ke Jogja yaitu:

1. Alun-alun kidul 2 km
2. Kraton Yogyakarta 2.8 km
3. Pantai Parangtritis 26 km
4. Tamansari 3 km
5. Gembira Loka 5 km
6. Stasiun Tugu 4,5 km
7. Bandara Adisutjipto 15 km

KJ Hotel memiliki 123 kamar, terdiri dari beberapa tipe yaitu:

1. *Superior*
2. *Deluxe*
3. *Junior Suite*
4. *Family Suite*
5. *KJ Suite*

Fasilitas di dalam kamar yang diberikan KJ Hotel yaitu:

1. *rain shower bathroom*
2. *coffee tea maker*
3. *daily mineral water*
4. *concierge*
5. *safety deposit box*
6. *mini bar*
7. *wi-fi internet access*
8. *satellite channel TV*
9. *hair dryer*

10. *non-smoking room*.

Selain fasilitas kamar, KJ Hotel juga memberikan fasilitas-fasilitas umum di luar kamar, yang terdiri dari:

1. Layanan 24 jam
2. Bar
3. Tempat parkir mobil
4. Ruang pertemuan
5. Layanan Laundry
6. Internet umum
7. Restoran
8. Layanan kamar
9. Akses jaringan internet
10. Pusat bisnis
11. Petugas hotel

Selain memiliki 123 kamar KJ Hotel juga memiliki *meeting room* yang digunakan untuk menampung acara-acara kelompok. KJ Hotel memiliki 5 *meeting room* yaitu:

1. Pramesthi *room* dengan luas 40m<sup>2</sup> dan berkapasitas 20 hingga 30 pax.
2. Arjuna *room* dengan luas 50m<sup>2</sup> dan dapat digunakan dengan kapasitas 50 pax.
3. Abimanyu *room* dengan luas 60m<sup>2</sup> dapat digunakan dengan kapasitas 60 pax.

4. Bima *room* dengan luas 200m<sup>2</sup> dapat digunakan dengan kapasitas 300 hingga 500 pax.
5. Ramashinta *room* dengan luas 300m<sup>2</sup> yang dapat menampung 400 hingga 600 pax.

Seluruh meeting room di KJ ini berada di lantai paling atas yaitu di lantai delapan, kecuali pramesti room yang berada di lantai satu. Seluruh meeting room memiliki beberapa fasilitas didalamnya, diantaranya:

1. *mini garden*
2. *head table & reception desk*
3. *seminar kit (note pad & pencil)*
4. *mineral water*
5. *candies*
6. *mic & standard sound system*
7. *LCD proyektor with screen.*

Fasilitas yang diberikan KJ Hotel itu membuat perusahaan ini mendapatkan klasifikasi bintang empat, yang bisa dijadikan keunggulan diantara kompetitornya. Selain memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik terhadap karyawan, KJ Hotel Yogyakarta juga memiliki pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan KJ Hotel Yogyakarta yaitu dengan *sistem on the job training*. *On the job training* atau yang sering disebut magang ini merupakan program yang dijalankan perusahaan untuk mendapatkan karyawan, dengan cara memberikan pelatihan terlebih dahulu. Pelatihan yang diberikan oleh KJ

Hotel Yogyakarta yaitu dengan cara memasukan karyawan *training* ke dalam bagian-bagian yang disesuaikan dengan kemampuannya. KJ Hotel memberikan aturan bahwa minimal waktu yang ditempuh seorang karyawan *training* minimal 3 bulan. Tetapi ada juga yang menempuh *training* selama 6 bulan, biasanya karyawan *training* yang akan melanjutkan kerja ke kapal pesiar. 6 bulan adalah waktu yang ditentukan oleh perusahaan pengelolaan atau lembaga yang mengurus tentang rekrutmen karyawan pada kapal pesiar.

Karyawan *training* bekerja mengikuti peraturan dan jam kerja yang sesuai dengan jadwal normal. Selain belajar dibagian tertentu karyawan *training* juga harus beradaptasi dengan budaya kerja di KJ Hotel Yogyakarta. Selain karyawan *training* ada juga *daily worker*. *Daily worker* adalah karyawan dengan ketentuan mendapatkan gaji atau upah ketika masuk. Jadi apabila seorang karyawan *daily worker* bekerja 10 hari maka karyawan tersebut berhak mendapatkan bayaran selama 10 hari. *Daily worker* ini dibutuhkan perusahaan ketika ada musim yang ramai seperti hari raya, tahun baru, dan lain-lain. hal ini dilakukan KJ Hotel Yogyakarta bertujuan untuk mengurangi pengeluaran ketika musim sepi atau tidak pada musim liburan.

Karyawan *daily worker* tidak terikat dengan KJ Hotel Yogyakarta, jadi ketika permintaan perusahaan sudah selesai, karyawan *daily worker* bisa menerima pekerjaan di luar perusahaan. Selain karyawan *daily worker* KJ Hotel Yogyakarta juga memiliki karyawan kontrak dengan durasi satu

tahun. Kayawan ini disebut juga karyawan tetap, karena tidak mengenal musim ramai atau sepi. Karyawan tetap ini ada disetiap bagian perusahaan, agar operasional KJ Hotel Yogyakarta tetap dapat berjalan dengan baik. Karyawan tetap ini memiliki kesepakatan yang sudah disepakati ketika menandatangani kontrak. Bagian pengelolaan sumber daya manusia akan memberikan surat untuk megingatkan karyawan ketika kontraknya mendekati waktu berakhir kontrak.

Karyawan tetap, *daily worker*, dan *training* semua yang terlibat dalam operasional KJ Hotel Yogyakarta mendapatkan pelatihan berkala yang diberikan oleh bagian pengelolaan sumber daya manusia. Pelatihan yang diberikan berupa pengoperasian alat-alat kerja seperti mengoperasikan lift barang, penggunaan mesin-mesin yang ada di KJ Hotel Yogyakarta. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan di KJ Hotel Yogyakarta juga tentang berkomunikasi yang baik dengan tamu, pelatihan Bahasa asing yang disediakan untuk seluruh karyawan yang diadakan setiap hari Rabu dan Jumat.

Selain pengelolaan training yang diberikan oleh tim sumber daya manusia di KJ Hotel, tim juga memberikan vitamin dan susu untuk karyawan atau bagian yang memiliki jadwal masuk malam. Hal ini bertujuan untuk menjaga kondisi karyawan agar tetap terjaga dengan baik dalam menjalankan tugasnya. Disetiap ruangan karyawan sudah disediakan kotak PPPK, tujuannya adalah ketika terjadi kecelakaan kecil dapat diatasi dengan cepat dan tidak kebingungan untuk mencari obat. Setiap awal bulan

atau akhir bulan bagian pengelolaan sumber daya manusia memberikan obat-obatan untuk mengisi di kotak PPPK yang sudah disediakan disetiap bagian.

## B. Profil Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan KJ Hotel Yogyakarta mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, masa jabatan. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

### 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	21	53,8%
2	Perempuan	18	46,2%
Total		39	100%

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (53,8%) dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (46,2%). Seperti yang dapat kita lihat pada tabel 4.1 karyawan KJ Hotel Yogyakarta didominasi oleh laki-laki, hal ini dikarenakan untuk operasional hotel tenaga laki-laki sangat dibutuhkan. Operasional hotel yang terus

berjalan dan dengan tuntutan waktu maka peran karyawan laki-laki sangat dibutuhkan. Sebagai contoh karyawan pada bagian *purchasing* dan *receiving* sangat dituntut untuk menyiapkan barang yang dibutuhkan beberapa departemen dengan cepat, dan menerima barang dari *supplier* dan harus ditata rapi di tempat yang sudah disediakan.

Departemen *housekeeping* juga didominasi oleh karyawan laki-laki terutama pada bagian kamar. Pada satu lantai ada satu karyawan yang bertanggung jawab dengan kebersihan kamar. Maka karyawan hanya punya waktu terbatas untuk membersihkan kamar dengan kamar yang cukup banyak dalam satu lantai. Dengan beratnya beban kerja ini maka karyawan laki-laki mendominasi bagian ini dan karyawan perempuan mengisi bagian *laundry* dan layanan kamar jika ada tamu yang menelfon meminta bantuan.

Beberapa karyawan perempuan ditempatkan pada posisi yang sering berkomunikasi dengan tamu. Karyawan perempuan dinilai lebih ramah dalam menyambut tamu, seperti pada bagian *front office*, *sales marketing*, dan *food and beverages service*. Departemen front office merupakan yang terdepan ketika ada tamu yang masuk ke hotel. Jadi dibutuhkan karyawan perempuan yang lebih sabra dan ramah ketika menyambut tamu yang datang. Sales marketing juga memiliki karyawan perempuan yang mendominasi, dibutuhkan seseorang dengan komunikasi yang baik dan ramah agar promo atau tujuan dari perusahaan dapat tersampaikan dengan baik. Food and beverages



service merupakan orang terdepan di dalam restaurant, seluruh permintaan tamu yang berkaitan dengan restaurant merupakan tanggung jawabnya. Hal ini dibutuhkan keramahan dan komunikasi yang baik dalam melayani tamu.

## 2. Usia

Tabel 4.2

karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-25 tahun	17	43,6 %
2	26-30 tahun	13	33,3 %
3	31-35 tahun	6	15,4%
4	36-40 tahun	3	7,7%
Total		39	100%

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden berumur antara 20-25 tahun sebanyak 17 orang (43,6%) dan paling sedikit berumur antara 36-40 tahun sebanyak 3 orang (7,7%). Dapat dilihat dalam tabel 4.2 karyawan yang berusia dibawah 30 tahun lebih banyak. Hal ini terjadi karena operasional hotel yang padat dan tuntutan waktu yang harus serba cepat maka diperlukan tenaga dengan usia muda. Beberapa karyawan yang berusia di atas 30 tahun sudah menempati posisi yang tinggi, jadi hanya melakukan *controlling* sehingga tidak memerlukan tenaga banyak untuk terjun langsung ke lapangan. Jadi bisa dikatakan karyawan yang berusia 30 tahun ke atas merupakan senior. Harapannya seorang senior ditempatkan disetiap departemen agar dapat memberikan bimbingan kepada karyawan KJ Hotel Yogyakarta.

### 3. Masa Jabatan

Tabel 4.3

karakteristik responden berdasarkan masa jabatan

No	Masa jabatan	Frekuensi	Presentase
1	1-12 bulan	22	56,4%
2	1-2 tahun	16	41,1%
3	2-3 tahun	1	2,5%
Total		39	100%

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel di 4.3 menunjukkan bahwa responden yang sudah bekerja selama 1-12 bulan sebanyak 22 orang (56,4%), karyawan hotel yang sudah bekerja antara 1-2 tahun sebanyak 16 orang (41,1%), karyawan hotel yang sudah bekerja selama 2-3 tahun sebanyak 1 orang (2,5%). Dari data pada tabel 4.3 karyawan dengan masa jabatan 1-12 bulan lebih dominan, hal ini dikarenakan beberapa karyawan yang bekerja di KJ Hotel Yogyakarta merupakan *fresh graduate* atau baru saja lulus. Dominannya karyawan dengan masa jabatan 1-12 bulan ini juga ada faktor umur KJ Hotel Yogyakarta. KJ Hotel Yogyakarta ini masih berumur 2 tahun, jadi memang karyawan yang berada disini lebih dengan yang memiliki masa jabatan 1 tahun. Karyawan KJ Hotel Yogyakarta dengan masa jabatan 2 tahun ini merupakan senior-senior yang menempati beberapa departemen. Ada salah satu karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun, walaupun usia KJ Hotel Yogyakarta masih 2 tahun. Karyawan ini telah bekerja di KJ Hotel sebelum perusahaan beroperasi, jadi masih dalam proses pembangunan.

## C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Uji Validitas

Melalui Uji Validitas Instrumen Tahap I dapat disimpulkan bahwa terdapat instrumen yang gugur. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data jika nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pernyataan dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4  
Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
Stres Kerja	9	2	7
Kepuasan Kerja	20	3	17
Turnover Intention	3	0	3

Sumber: Lampiran 3

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket stres kerja memiliki 7 item pernyataan yang valid dan memiliki 2 item pertanyaan yang gugur. Kepuasan kerja memiliki 17 item pernyataan yang valid dan memiliki 3 item pertanyaan yang gugur. *Turnover Intention* memiliki 3 item pernyataan yang valid dan tidak memiliki item pertanyaan yang gugur. Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap I didapatkan item pernyataan yang gugur atau tidak valid pada variabel stres kerja dan kepuasan kerja, maka harus dilakukan uji

validitas tahap II. Uji validitas tahap II dilakukan pada variabel stres kerja dan kepuasan kerja.

Melalui uji validitas instrumen tahap II dapat disimpulkan tidak ada item yang gugur. Item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai signifikasikansi di bawah 0,05. Untuk lebih jelasnya uji validitas instrumen tahap II dirangkum dalam dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.5

Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II

Variabel	Jumlah butir semula	Jumlah butir gugur	Jumlah butir valid
Stres Kerja	7	0	7
Kepuasan Kerja	17	0	17
Turnover Intention	3	0	3

Sumber: Lampiran 3

Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap II menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Variabel stres kerja dari 9 pernyataan setelah dilakukan validitas tahap kedua menjadi 7 pernyataan dengan 2 item yang gugur. Variabel kepuasan kerja yang semula ada 20 pernyataan, setelah dilakukan uji validitas kedua menjadi 17 pernyataan dengan 3 item gugur. Variabel turnover intention tetap 3 pernyataan tanpa ada item gugur. Setelah uji validitas tahap II selesai, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Suatu instrumen dikatakan

reliabel jika mempunyai nilai *alpha* positif dan lebih besar dari 0,6. Dimana semakin besar nilai *alpha*, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (reliabel). Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang sudah diolah:

Tabel 4.6  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,757	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,861	Reliabel
Turnover Intention	0,949	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Berdasarkan tabel 4.6 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil reliabilitas instrument stres kerja adalah sebesar 0,757. Hasil reliabilitas instrumen kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,861. Instrumen *turnover intention* menunjukkan hasil sebesar 0,949. Seluruh instrumen memiliki nilai *alpha* di atas 0,6. Jadi semua item pernyataan tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, yang artinya ketiga instrumen stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

### 3. Uji statistik deskriptif

Tabel 4.7

Kategori Tingkat Jawaban

Kategori	Batas
Rendah	1 – 2,33
Sedang	2,34 – 3,67
Tinggi	3,68 – 5

Tabel 4.8

Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Beban kerja yang melebihi kemampuan dan harus cepat selesai	39	1	5	2,90	1,071
Wewenang yang tidak dijelaskan membuat merasa tertekan	39	1	5	3,15	1,406
Konflik dengan pimpinan terjadi, tetapi bisa diselesaikan	39	1	5	3,82	1,073
Situasi kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar karyawan kurang baik	39	1	5	3,00	1,318

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.8

## Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (Lanjutan)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Peralatan kerja yang kurang memadai, membuat pekerjaan kurang tepat	39	1	5	3,46	1,253
Penilaian terhadap saya menyebabkan kesulitan dalam bekerja	39	1	5	2,54	0,913
Perlakuan tidak adil membuat tidak nyaman dalam bekerja	39	1	5	2,74	1,272
				3,08	

Sumber: Lampiran 6

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel stres kerja. Variabel stres kerja menunjukkan jumlah rata-rata 3,08 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dimiliki karyawan KJ Hotel Yogyakarta masuk ke dalam kategori sedang cenderung tinggi. Karyawan KJ Hotel Yogyakarta cenderung merasakan stres kerja yang tinggi dikarenakan konflik dengan atasan yang sering terjadi, wewenang yang tidak dijelaskan dengan baik, beban kerja yang kadang melebihi kemampuan seseorang karyawan, serta peralatan yang disediakan ada beberapa yang masih kurang memadai.

Tabel 4.9

## Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	39	3	5	4,00	0,725
Atasan mengutamakan prestasi kerja	39	3	5	3,85	0,779
Rekan kerja tidak peduli dengan kesibukan saya	39	1	5	2,79	1,361
Institusi memberikan kesempatan untuk kemajuan keahlian dan keterampilan	39	2	5	3,92	0,807
Saya diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan	39	1	5	3,74	1,069
Saya menerima gaji suai dengan beban kerja dan tanggungjawab	39	1	5	2,85	1,136
Rekan kerja memberikan bantuan dalam pekerjaan saya	39	2	5	3,72	0,826
Atasan memberikan kesempatan untuk berkreasi pada pekerjaan	39	3	5	4,03	0,584
Atasan memberi kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	39	3	5	4,15	0,489
Rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan	39	2	5	3,62	0,907
Semua karyawan diberikan kesempatan untuk promosi	39	3	5	3,77	0,777
Atasan memberikan kesempatan untuk melakukan hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani	39	3	5	3,72	0,605
Atasan memberi pujian atas pekerjaan yang diselesaikan	39	3	5	3,62	0,633
Atasan memberi kesempatan menyampaikan ide yang berguna	39	3	5	4,21	0,522

Sumber: Lampiran 6



Tabel 4.9

## Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Lanjutan)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Atasan bersedia memberikan bantuan dalam menyelesaikan tugas	39	3	5	4,08	0,623
Institusi memberi kesempatan untuk melakukan kegiatan yang berbeda, seperti seni & olahraga	39	2	5	3,51	0,790
Lingkungan kerja mendorong semangat dalam bekerja	39	3	5	3,62	0,633
				3,71	

Sumber: Lampiran 6

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja menunjukkan jumlah rata-rata 3,71 dengan skor minimum 1 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan KJ Hotel Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari karyawan merasa puas dengan posisi yang ditempati karena sesuai dengan kemampuannya. Karyawan KJ Hotel Yogyakarta juga memiliki rekan kerja dan atasan yang bersedia memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Atasan pada KJ Hotel Yogyakarta memberikan kesempatan karyawan untuk berkreasi dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta memberika kesempatan untuk menyampaikan ide-ide yang berguna untuk perusahaan. Hal ini menciptakan kondisi yang positif dan

memberikan dampak terhadap lingkungan pekerjaan, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.10

Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Saya pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain	39	2	5	3,72	0,916
Saya berusaha mencari pekerjaan lain secepatnya	39	2	5	3,10	0,882
Saya akan secepatnya untuk mem=utuskan meninggalkan pekerjaan	39	2	5	2,90	0,912
				3,24	

Sumber: Lampiran 6

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel *turnover intention*. Variabel *turnover intention* menunjukkan jumlah rata-rata 3,24 dengan skor minimum 2 dan maksimum di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa turnover intention yang dimiliki karyawan KJ Hotel Yogyakarta masuk ke dalam kategori sedang cenderung tinggi. Karyawan KJ Hotel Yogyakarta memiliki kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan. Karyawan pernah atau sering memikirkan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan cenderung membandingkan pekerjaan lain di luar pekerjaannya

saat ini. Hal ini menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan

Tabel 4.11

Kategori Tingkat Jawaban

Kategori	Batas	Keterangan per Variabel		
		Stres kerja	Kepuasan	Turnover
Rendah	1 – 2,33			
Sedang	2,34 – 3,67	✓		✓
Tinggi	3,68 – 5		✓	

Dari tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden dalam menjawab pernyataan yang diajukan dalam kuesioner menunjukkan rata-rata di atas 2,34 dan 3,68, sehingga dalam tingkat rata-rata ini jawaban dapat dikatakan baik. Karyawan KJ Hotel memiliki tingkat stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang sedang cenderung tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi tentunya merupakan hal yang bagus untuk perusahaan, tetapi stres kerja dan keinginan karyawan untuk keluar atau turnover intention yang tinggi harus diperhatikan oleh perusahaan.

#### D. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara

SRESID dan ZPRED. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011)

Dari gambar yang sudah dilampirkan pada lampiran 7 dapat dilihat bahwa uji heteroskedastisitas yang menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak membentuk pola yang jelas, jadi titik-titik tersebar. Dilihat dari posisi letak titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hasil yang sama di dapatkan oleh uji berikutnya yang menguji pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji pertama dan kedua tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Normalitas

Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari *alpha* 0,05. (Ghozali, 2011)

Dari gambar yang sudah dilampirkan pada lampiran 7 dilihat nilai signifikansi uji normalitas pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,698. Uji normalitas yang kedua menguji pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,502, sedangkan syarat variabel terdistribusi normal adalah lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan

bahwa uji normalitas pertama dan kedua data terdistribusi normal karena nilai signifikansinya 0,698 dan 0,502 lebih besar dari 0,05.

### 3. Uji Multikolinieritas

Cara menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai VIF diatas 10 maka model regresi terdapat gejala multikolinieritas. Serta dengan melihat nilai *tolerance* kurang dari 0,10 menunjukkan adanya multikolinieritas. Jadi jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10, maka dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas. (Ghozali, 2011)

Berdasarkan hasil *output spss* pada lampiran 7 dapat dilihat nilai *tolerance* pada uji stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan angka 0,484. Nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan angka 2,065. Pada penelitian ini nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak melebihi atau lebih kecil dari 10. Sehingga dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pada regresi tahap kedua yang menghubungkan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak terjadi multikolinieritas.

### E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah stres kerja berpengaruh terhadap Turnover intention dengan di mediasi variabel kepuasan kerja pada

karyawan KJ Hotel Yogyakarta. Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Peneliti telah merumuskan beberapa hipotesis berdasarkan dengan penelitian terdahulu, ada pun hipotesis yang sudah dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
2. H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
3. H3: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
4. H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Dengan disebutkan hipotesis di atas, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dirumuskan. Di bawah ini melalui tabel 4.12 akan dibahas hasil analisis regresi sederhana dan berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for Windows*.

Tabel 4.12

Rangkuman hasil analisis regresi Stres kerja, Kepuasan kerja, *Turnover intention*

	Stres kerja- Kepuasan kerja	Stres kerja – <i>Turnover intention</i>	Kepuasan kerja – <i>Turnover intention</i>
B	0,718	0,839	-0,514
Signifikansi	0,000	0,000	0,012

Sumber: Lampiran 8

### 1. Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.12 Rangkuman hasil analisis regresi stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention* dapat dilihat pada nilai signifikansi stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel di atas diketahui Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai  $\beta = 0,718$ . Maka hipotesis yang menyatakan “stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja” ditolak.

### 2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.12 Rangkuman hasil analisis regresi stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention* dapat dilihat pada nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah 0,012 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari tabel di atas diketahui kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai  $\beta = -0,514$ . Maka hipotesis yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” diterima.

### 3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.12 Rangkuman hasil analisis regresi stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention* dapat dilihat pada nilai signifikansi stres kerja terhadap *turnover intention* adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi stres kerja berpengaruh signifikan terhadap

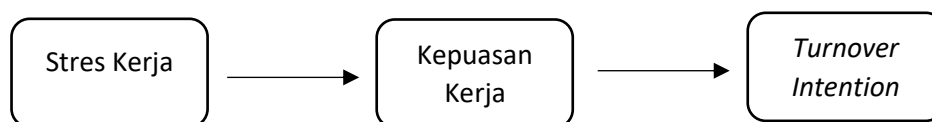
kepuasan kerja. Dari tabel di atas diketahui stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai  $\beta = 0,839$ . Maka hipotesis yang menyatakan “stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*” diterima.

#### 4. Uji Hipotesis 4

Pada uji hipotesis 4 ini berbeda dengan uji ketiga hipotesis di atas. Hipotesis ke 4 akan menguji nilai mediasi dari kepuasan kerja. Jadi diperlukan langkah diagram jalur atau path analysis. Dalam tahapan path analysis diperlukan beberapa langkah yaitu:

##### a. Membuat diagram jalur

Dalam diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1  
Diagram Jalur

##### b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan data pada tabel 4.12 dapat dilihat hasil dari analisis regresi. Variabel dikatakan mediasi apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pada pengaruh langsung. Pada tahap ini pengaruh langsung menunjukkan pada variabel stres kerja terhadap turnover intention. Sedangkan pengaruh tidak



langsung adalah stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

Dari data pada tabel 4.12 di atas pengaruh langsung penelitian ini adalah stres kerja terhadap turnover intention yang memiliki nilai  $\beta = 0,839$ . Pengaruh tidak langsung yaitu stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel di atas stres terhadap kepuasan adalah  $\beta = 0,718$  dan kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah  $\beta = -0,514$ . Untuk menghitung pengaruh tidak langsung dapat dengan mengkalikan nilai *coefficient beta* ( $\beta$ ) stres kerja terhadap turnover intention dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hasil perkalian *coefficient beta* ( $\beta$ ) tersebut adalah  $\beta = 0,718 \times 0,514 = 0,370$ .

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung di atas dapat disimpulkan pengaruh langsung sebesar 0,839 dan pengaruh tidak langsung 0,370. Jadi artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi, karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Cara untuk menggunakan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator sobel. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 0,3944. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian

ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 0,3944 yang artinya lebih kecil dari 1,98. Jadi kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

c. Pengujian hipotesis

Untuk mediasi apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung maka dapat dikatakan sebagai variabel mediasi. Pada hipotesis ke 4 ini yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*” ditolak. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan KJ Hotel Yogyakarta. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai  $\beta=0,718$  antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di tolak atau tidak terbukti.

Stres kerja berpengaruh dengan kepuasan kerja, pengaruh ditunjukkan dengan adanya stres kerja yang diperoleh oleh karyawan di KJ Hotel Yogyakarta yang berupa beban kerja yang berlebih dan tekanan waktu yang diberikan oleh perusahaan, serta tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh karyawan. Penyebab stres kerja di atas seharusnya berhubungan dengan melemahnya atau rendahnya kepuasan kerja karyawan, tetapi berbeda dengan karyawan di KJ Hotel Yogyakarta. Hal ini signifikan terhadap kepuasan kerja yang memiliki indikator kompensasi dan tanggung jawab.

Menurut beberapa penelitian terdahulu stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena semakin karyawan tertekan dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan stres kerja yang tinggi, ditambah lagi dengan tanggung jawab yang dimiliki di perusahaan. Stres kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada kualitas pekerjaannya dan akan sangat mempengaruhi lingkungannya. Akan tetapi pada karyawan KJ Hotel hal ini berbeda, dikarenakan sistem kompensasinya. Pada karyawan KJ Hotel stres kerja menjadi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang artinya ketika karyawan mengalami stres kerja yang tinggi akan memberikan dampak kepuasan kerja yang tinggi juga.

Hasil penelitian di lapangan menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis. Stres kerja yang dirasakan karyawan KJ Hotel dirasakan

melalui beban kerja yang harus dihadapi meningkat dan itu membuat tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih tinggi dan dengan tuntutan waktu dalam mengerjakan pekerjaannya. Stres kerja yang dialami karyawan KJ Hotel ini justru memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karena bonus yang di dapatkan karyawan menjadi lebih tinggi, jika di hotel disebut dengan istilah uang servis. Akan terjadi sebaliknya juga, ketika stres kerja rendah maka kepuasan kerja karyawan KJ Hotel juga akan rendah. Karena rendahnya tamu yang masuk ke KJ Hotel akan menyebabkan menurunnya uang servis yang didapatkan karyawan.

Jadi, ketika KJ Hotel mengalami penurunan maka karyawan akan berusaha dalam memberikan promo-promo untuk mendapatkan tamu lebih banyak lagi. Bertambahnya tamu yang masuk ini membuat seluruh bagian dalam perusahaan bekerja lebih keras dan diikuti oleh kepuasan kerja dalam bentuk kompensasi yang diterima karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Tarmizi & Dewi pada tahun 2017 dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kepuasan dan komitmen karyawan pada PT FEI. Hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge (2016) bahwa stres juga dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stres secara positif memang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan kajian teori yang menyatakan bahwa stres

dapat membantu atau merusak kinerja, atau dengan kata lain berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung, seberapa besar tingkat stres Handoko (1996) dalam Azizah. Jika stres berada pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat, maka akan bersifat fungsional yang berarti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja. Sedangkan jika stres mencapai tingkat tinggi akan menyebabkan kinerja menurun secara mencolok. Sebagian dampak yang positif dari stres kerja seperti meningkatkan motivasi, berfikir untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi.

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dengan taraf signifikansi 0,012 dan dengan nilai  $\beta = -0,514$  antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* diterima atau terbukti.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, hal ini ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan KJ Hotel Yogyakarta yang berupa kompensasi, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan, bimbingan dan bantuan yang diberikan

oleh atasan, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, kreatifitas yang dapat dilakukan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini signifikan terhadap turnover intention yang memiliki indikator kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan dan ada kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka kecenderungan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan tidak akan muncul.

Menurut beberapa penelitian terdahulu kepuasan kerja memberikan efek negatif kepada turnover intention. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang disebut turnover intention. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan KJ Hotel Yogyakarta cukup tinggi, terlihat pada hasil kuesioner yang menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang memberikan nilai tinggi pada masing-masing indikator kepuasan kerja. Karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, serta dukungan rekan kerja dan atasan yang selalu memberikan bimbingan ketika mengalami kesulitan.

Berbagai indikator kepuasan kerja seperti segala macam bentuk kompensasi yang diberikan, rekan kerja yang terlibat langsung dengan pekerjaannya, wewenang yang dimiliki karyawan atas pekerjaannya, kebijakan yang adil itu dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka

tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan rendah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Rohmawati, dkk (2016) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap intensitas turnover yang dimediasi kepuasan kerja pada PT Maxmoda Indo Global. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang tinggi akan menyebabkan turunnya tingkat *turnover intention karyawan*, begitu juga akan terjadi sebaliknya.

### 3. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 dan dengan nilai  $\beta=0,839$  antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* diterima atau terbukti.

Stres kerja berpengaruh dengan turnover intention, hal ini ditunjukkan dengan adanya stres kerja yang diperoleh karyawan KJ Hotel Yogyakarta yang berupa tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, perbedaan nilai terhadap pegawai, perlakuan yang tidak adil

dan wajar yang diperoleh membuat karyawan semakin merasakan tekanan atau stres dalam bekerja. Hal ini signifikan dengan turnover intention yang memiliki indikator kecenderungan untuk memikirkan pekerjaan lain dan ada kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut beberapa penelitian terdahulu stres kerja dapat mempengaruhi turnover intention atau keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan. Stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepada keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan. Seseorang dengan stres kerja yang tinggi akan menaikkan keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan. Stres kerja yang dimiliki karyawan KJ Hotel Yogyakarta sedang tetapi cenderung tinggi, hal ini terlihat pada hasil kuesioner yang menyatakan pada indikator stres kerja. Karyawan merasa memiliki jam kerja yang berlebih dan beban kerja yang melebihi kemampuannya, karyawan juga mengalami penilaian yang tidak adil yang diberikan kepada karyawan.

Beban kerja yang melebihi kemampuan, jam kerja yang sering melebihi waktu normal, dan penilaian yang tidak adil merupakan penyebab stres kerja karyawan KJ Hotel Yogyakarta tinggi. Mengingat karyawan juga membutuhkan waktu di luar perusahaan, maka seharusnya kebutuhan dasar itu dapat dipenuhi. Ketika kebutuhan itu dapat terpenuhi maka akan menurunkan stres yang dialami karyawan. Ketika kebutuhan mereka itu terpenuhi maka tingkat keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan menjadi rendah.



Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Caesarani dan Riana pada tahun 2016 dengan judul pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan dan *turnover intention* pada Sari Segara resort villa and SPA. Hasil penelitiannya adalah stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Jadi ketika karyawan merasa atau mengalami stres kerja yang tinggi maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin kuat.

4. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $\beta = 0,370$  dan pengaruh langsung dengan nilai  $\beta = 0,839$ . Hal ini berarti keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan bukan karena kepuasan kerja yang rendah, tetapi karena stres kerja yang tinggi. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan tanpa melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak diterima.

Stres kerja berpengaruh dengan *turnover intention*, hal ini ditunjukkan dengan adanya stres kerja yang diperoleh karyawan KJ Hotel Yogyakarta yang berupa tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, perbedaan nilai terhadap pegawai, perlakuan yang tidak adil

dan wajar yang diperoleh membuat karyawan semakin merasakan tekanan atau stres dalam bekerja. Hal ini signifikan dengan turnover intention yang memiliki indikator kecenderungan untuk memikirkan pekerjaan lain dan ada kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Artinya adalah perasaan seseorang karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, dalam hal ini ditunjukkan melalui jam kerja yang melebihi waktu normal serta beban kerja yang berat maka akan membuat karyawan cenderung memikirkan pekerjaan lain di luar perusahaan dan ada kemungkinan untuk keluar meninggalkan perusahaan.

Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang dalam hal ini kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, hal ini ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan KJ Hotel Yogyakarta yang berupa kompensasi, dukungan yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan, bimbingan dan bantuan yang diberikan oleh atasan, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, kreatifitas yang dapat dilakukan dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik maka tidak menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara stres kerja terhadap turnover intention. Jika karyawan mengalami beban kerja yang di luar kemampuannya dengan

tekanan waktu yang diberikan oleh perusahaan maka akan membuat pekerjaan yang dijalani tidak maksimal. Hal ini akan memberikan dampak kepada kepuasan kerja yang rendah dalam hal ini bisa dikaitkan dengan indikator kompensasi yang didapat dan pengakuan atas pekerjaannya. Karyawan yang tidak maksimal dalam bekerja akan menyebabkan kompensasi yang diterima juga rendah dan tentunya tidak mendapat respon yang baik dari rekan kerja maupun atasan.

Stres kerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah juga akan membuat karyawan memiliki kecenderungan untuk memikirkan pekerjaan lain di luar perusahaan dan ada kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Tetapi pada karyawan KJ Hotel Yogyakarta berbeda, hal itu tidak terjadi. Stres kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan KJ Hotel justru menjadi penyebab keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan. Karyawan KJ Hotel Yogyakarta memiliki beban kerja yang tinggi, dengan tuntutan waktu yang sering melebihi waktu kerja normal, serta tanggung jawab yang dimiliki karyawan menjadi lebih tinggi maka itu yang menyebabkan kecenderungan untuk keluar meninggalkan perusahaan. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja. Karena karyawan KJ Hotel Yogyakarta memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yaitu dilihat dari kompensasi yang diterima, dukungan dari rekan kerja dan atasan membuat lingkungan kerja menjadi kondusif, serta bimbingan yang

diberikan atasan ketika karyawan memiliki kesulitan atau masalah dalam bekerja. Jadi pada hipotesis 4 ini karyawan yang cenderung memikirkan pekerjaan lain di luar perusahaan dan akan ada kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi langsung oleh stres kerja tanpa dimediasi oleh kepuasan kerja, karena kepuasan kerja yang di dapat karyawan KJ Hotel Yogyakarta tinggi.

Hasil ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu yang sejalan dengan kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil dari beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh langsung tanpa melalui kepuasan kerja. Seperti penelitian dari Septiari & Ardana (2016) yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian berikutnya yang mendukung stres kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention yaitu Amany, Nasir, & Idrus (2016) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada Kap Di Jakarta Dan Bandung). Hasil dari penelitian menyatakan stres kerja berpengaruh langsung secara signifikan dan positif terhadap turnover

intention. Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention, sehingga hasil ini mendukung dari hipotesis 4.