

Analysis of Factors That Influence Employees Turnover Intention (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi)

Lucky Tamengkel¹
Wehelmina Rumawas²

^{1,2} Administration Department, Faculty of Social and Political Sciences,
Sam Ratulangi University, Manado, Indonesia.

E-mail: luckytamengkel@unsrat.ac.id, feibyrumawas@unsrat.ac.id

Abstract. *Turnover intention is an early sign of employee turnover. For the hotel industry turnover problems will certainly affect the performance of the company / hotel, and will certainly have an impact on the tourism sector. This study aims to analyze the influence of work stress factors, organizational commitment, and job satisfaction on the employees turnover intention. This research uses survey method with quantitative descriptive approach. The population in this study were all star hotel employees in North Sulawesi. The research sample was taken by area random sampling technique. The questionnaire was used to obtain data from 159 respondents. Data were collected and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) techniques, with the help of Amos 24 software. The results showed that job stress had a positive and not significant effect on job satisfaction, work stress had a positive and significant effect on employee turnover intentions, job stress had a negative and not significant effect on organizational commitment, job satisfaction had a negative and not significant effect on employee turnover intentions, and commitment organizational and not significant positive effect on employee turnover intentions.*

Keywords: *job stress, organizational commitment, job satisfaction, turnover intention*

Latar Belakang

Keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) merupakan tanda awal terjadinya perpindahan karyawan (*employee turnover*). Tingginya tingkat *turnover* adalah masalah penting dalam sektor pariwisata dan akomodasi di mana faktor yang paling signifikan adalah sumber daya manusia (Akgunduz dan Sanli, 2017). Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan industri pariwisata adalah karyawan. Daya saing organisasi pariwisata dan kelangsungan hidup mereka tergantung pada kualitas layanan yang mereka tawarkan. Dalam hal ini, industri pariwisata tidak hanya perlu melatih staf yang menjalankan peran mereka secara efektif tetapi juga harus mempertahankan staf mereka (Emiroglu et al, 2015). Dengan alasan tersebut maka pengaruh dari keinginan berpindah karyawan harus ditentukan agar perusahaan tidak kehilangan karyawan.

Salah satu strategi untuk mempertahankan karyawan adalah dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang menyebabkan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Dari berbagai riset oleh peneliti terdahulu teridentifikasi beberapa faktor penyebab perpindahan karyawan yaitu stres kerja (Tongchaiprasit dan Ariyabuddhiphongs, 2016;

Labrague et al, 2018; Kuo et al, 2012), komitmen organisasi (Labrague et al, 2018; Chen et al, 2014; Tnay et al, 2013), dan kepuasan kerja (Tongchaiprasit dan Ariyabuddhiphongs, 2016; Labrague et al, 2018; Tnay et al, 2013; Zhang et al, 2018).

Dari beberapa faktor yang telah diidentifikasi maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor stres kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berpindah karyawan (*turnover intention*). Penelitian ini diharapkan menghasilkan suatu rekomendasi bagi manajemen hotel untuk dapat menyusun strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan.

Bagi industri perhotelan masalah *turnover* tentu akan mempengaruhi kinerja perusahaan/hotel, dan tentu akan berdampak pada sektor pariwisata. Secara langsung maupun tidak langsung perpindahan karyawan akan berdampak pada meningkatnya biaya perekrutan serta pelatihan karyawan baru, menurunnya produktivitas karyawan yang selanjutnya berdampak pada penurunan kualitas layanan dan citra organisasi. Ini adalah tantangan bagi manajemen hotel untuk mengidentifikasi

berbagai faktor penyebab pergantian karyawan untuk meminimalisir pergantian tersebut.

Target temuan dalam penelitian ini untuk dapat mengidentifikasi berbagai faktor penyebab turnover karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan suatu inovasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sehingga terhindar dari biaya biaya perekrutan dan pelatihan dan dapat mempertahankan karyawan .

Kajian Teori

Turnover Intention

Mobley mendefinisikan pergantian karyawan (*employee turnover*) meliputi seorang karyawan yang terlibat dalam posisi tertentu di perusahaan yang meninggalkan posisi itu setelah periode tertentu. Dia juga menunjukkan bahwa perilaku pergantian staf melibatkan penghentian total hubungan karyawan-majikan (Yang et al, 2012). Keinginan Keluar (*turnover intention*) adalah kecenderungan perilaku karyawan untuk mencoba meninggalkan organisasi pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan turnover aktual (Chen et al., 2014). Mobley et al. 1978 mengemukakan bahwa keinginan untuk keluar diukur melalui (1) frekuensi memikirkan keluar dari organisasi, (2) sering membayangkan bekerja di perusahaan lain, dan (3) keinginan melamar kerja di perusahaan lain.

Stres Kerja

Menurut Matteson dan Ivancevich (1987), “ada ratusan definisi untuk stres dapat ditemukan dalam penelitian dan literatur profesional. Hampir semuanya dapat ditempatkan ke dalam salah satu dari dua kategori, namun: stres dapat didefinisikan sebagai stimulus atau respons”. Stres kerja adalah tekanan psikologis yang mengarah pada mengarah pada kekerasan, ketegangan, kecemasan, frustrasi, dan kekhawatiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang timbul dari pekerjaan (Misis, Kim, Cheeseman, Hogan, & Lambert, 2013). Behr dan Newman (1978) berpendapat yang mempengaruhi stres kerja yaitu: (1) Psikologis, stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang, (2) Fisik, merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat. (3) Perilaku, keadaan dimana karyawan akan

mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah ikatan antara karyawan dan organisasi pemberi kerja (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Demikian juga dengan pendapat dari Kate dan Masako (2002) yang menyebutkan bahwa Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis multidimensi individu dengan organisasi.

Komitmen organisasi secara luas didefinisikan sebagai hubungan emosional karyawan yang kuat dengan organisasi dan terdiri tiga dimensi: (1) komitmen afektif, (hubungan emosional karyawan dengan organisasi); (2) komitmen kelanjutan, (Persepsi biaya yang terkait dengan keluar dari organisasi); dan (3) komitmen normatif, (tugas moral untuk tetap dalam organisasi) (Meyer dan Allen, 1991).

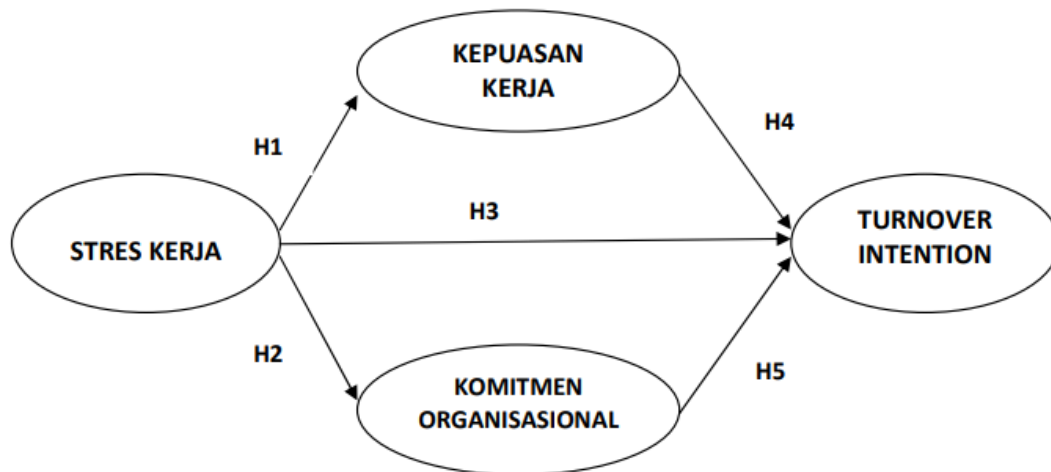
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dihasilkan dari evaluasi kerja atau pengalaman kerja karyawan (Paek et al, 2015). Demikian juga dengan Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan oleh suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Luthans (2006) mengemukakan lima dimensi pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif (kepuasan kerja atau ketidakpuasan) yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) kesempatan promosi, (4) Pengawasan (5) rekan kerja.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini mencakup beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan yang terdiri dari stress kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja, dan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan hotel berbintang di provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan maka kerangka konseptual kausalitas stress kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan dapat dijelaskan seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Pengaruh stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuo et al. (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara stress kerja dan kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Tziner et al (2015) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian terdahulu diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Jamal (1990) mengenai hubungan antara stress kerja dan komitmen organisasional menyatakan bahwa ada hubungan negative, berbeda dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Griffin et al. (2009) menyatakan ada hubungan positif antara stress kerja dan komitmen organisasional.

Dari hasil penelitian terdahulu diatas maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: stress kerja berpengaruh positif terhadap komitment organisasional.

Pengaruh stress kerja terhadap Turnover Intention

Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention pada penelitian ini dihipotesiskan berdasarkan hasil penelitian dari Tongchaiprasita dan Ariyabuddhiphongs (2016), Kuo et al. (2012) dan Labrague et al, (2018) kesemuanya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka disusun hipotesis sebagai

berikut:

H3: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh Tongchaiprasita dan Ariyabuddhiphongs (2016), Mosadeghrad et al. (2008) dan Labrague et al, (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepuasan kerja terhadap turnover intention, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kanwar et al. (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan negative antara kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Dari hasil diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Penelitian yang dilakukan oleh Kanwar et al. (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan negative antara komitmen organisasional terhadap turnover intention, berbeda dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Mosadeghrad et al. (2008) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional terhadap turnover intention.

Dari hasil diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H5: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, Penelitian ini disebut juga pengujian hipotesis karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel. Secara rinci hubungan antar variabel dalam penelitian ini meliputi hubungan antar faktor stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dengan turnover intention. Objek yang dipilih adalah karyawan hotel berbintang di Sulawesi Utara.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan hotel berbintang di Sulawesi Utara. Untuk mendapatkan sampel yang representative kami memilih secara acak 5 hotel berbintang yang ada di Provinsi Sulawesi Utara yaitu Sintesa Peninsula Hotel, Manado Quality Hotel, Four Points Hotel, Lion Hotel And Plaza dan The Lagoon Hotel. Total terdapat 712 karyawan pada lima Hotel tersebut.

Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka besarnya sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini mengikuti formula Slovin (dalam Umar, 2008). Dengan menggunakan presisi pengambilan sampel 7% untuk menjaga representative dari sampel.

$$n = N/1 + Ne^2$$

$n = 712/1 + 712.0,07^2 = 158,6$ dibulatkan 159 orang responden.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu menggunakan teknik *area random sampling*. Total ada 159 karyawan yang bekerja di lima Hotel berbintang tersebut untuk dijadikan responden.

Penelitian ini bersifat explanatory, maka dikembangkan instrument penelitian berupa kuesioner yang didalamnya memuat indicator-indikator. Indikator-indikator dalam konteks analisis faktor disebut sebagai variabel manifest atau observable variabel. Sedangkan variabel yang diamati merupakan variabel laten atau unobservable variable. Berdasarkan identifikasi variabel, maka akan dijelaskan definisi operasional variabel yang akan diteliti.

Variabel Stres Kerja (Job Stress)

Indicator persepsi Stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari Behr dan Newman (1978) yaitu: (1) Psikologis, stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang. (2) Fisik, merupakan keadaan

dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat. (3) Perilaku, keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

Variabel Komitmen Organisasional (Organizational Commitment)

Indikator Komitmen Organisasional pada penelitian ini menggunakan indikator yang diadopsi dari Meyer dan Allen, 1991 yaitu: (1) komitmen afektif, (hubungan emosional karyawan dengan organisasi); (2) komitmen kelanjutan, (Persepsi biaya yang terkait dengan keluar dari organisasi); dan (3) komitmen normatif, (tugas moral untuk tetap dalam organisasi).

Variabel Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Indicator persepsi Kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari Luthans (2006) yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) kesempatan promosi, (4) Pengawasan (5) rekan kerja.

Variabel Keinginan Berpindah (Turnover Intention)

Indikator persepsi keinginan berpindah digunakan indikator yang diadopsi dari Mobley et al. (1978) yaitu: (1) frekuensi memikirkan keluar dari organisasi, (2) sering membayangkan bekerja di perusahaan lain, dan (3) keinginan melamar kerja di perusahaan lain.

Dalam penelitian ini pengambilan data dari responden digunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang disusun berdasarkan model Likert dengan lima pilihan jawaban dengan rentangan nilai antara 1 sampai dengan 5 untuk menjangkau data primer dari kalangan responden. Data yang telah dijaring dengan kuesioner kemudian diberi nilai dan ditabulasikan untuk selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan software Amos 24, dimana teknik analisis data ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dengan pendekatan analisis SEM.

Hasil Penelitian

Dari Total responden, 81(51%) adalah laki-laki dan 78(49%) Perempuan. Mayoritas berumur 30 – 40 Tahun 77(48,4%), kurang dari 30 Tahun 43(27,1%), 25(15,7%) berumur antara 40 – 50 Tahun, dan 14(8,8%) berumur lebih dari 50 Tahun. Tingkat pendidikan responden 23(14,5%) berpendidikan SMU, 64(40,2%)

berpendidikan Diploma, dan 72(45,3%) berpendidikan Sarjana.

	perusahaan lain (Y1.3)		
--	------------------------	--	--

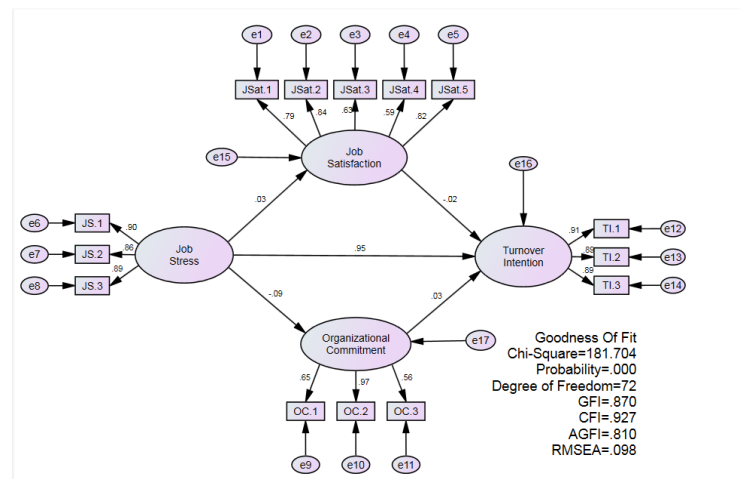
Pengujian Model Pengukuran

Model pengukuran diukur dari nilai loading faktor (standardize coefficient) pada setiap indicator ke variabel laten. Nilai loading faktor menunjukkan bobot dari setiap indicator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Tabel 1 Hasil Pengujian Measurement Model dalam SEM

Variabel	Indicator	Standardize	p-value
Stress Kerja $\alpha=0,930$	Psikologis (X1.1)	0,900	0,000
	Fisik (X1.2)	0,862	0,000
	Perilaku (X1.3)	0,889	0,000
Kepuasan Kerja $\alpha=0,855$	Pekerjaan (X2.1)	0,788	0,000
	Gaji (X2.2)	0,842	0,000
	Promosi (X2.3)	0,632	0,000
	Pengawasan (X2.4)	0,594	0,000
	Rekan Kerja (X2.5)	0,820	0,000
Komitmen Organisasional $\alpha=0,807$	Komitmen Afektif (X3.1)	0,646	0,000
	Komitmen Kelanjutan (X3.2)	0,970	0,000
	Komitmen Normatif (X3.3)	0,559	0,000
Turnover Intention $\alpha=0,932$	frekuensi memikirkan keluar dari organisasi (Y1.1)	0,912	0,000
	sering membayangkan bekerja di perusahaan lain (Y1.2)	0,890	0,000
	Keinginan melamar kerja di	0,893	0,000

Untuk menguji reliabilitas digunakan koefisien alfa cronbach (α), Menurut saran dari Hair et al. (2014), Alfa Cronbach dapat diterima ketika melebihi 0,70, Seperti yang ditunjukkan pada Tabel I, Alpha Cronbach untuk studi ini berkisar dari 0,807 hingga 0,932, yang semuanya melebihi nilai yang disarankan 0,7. Variabel Stres Kerja (X1) secara significant diukur oleh tiga indicator (nilai p-value <0,05), variabel Kepuasan Kerja (X2) secara signifikan diukur oleh tiga indicator (nilai p-value <0,05), variabel Komitmen Organisasional (X3) secara signifikan diukur oleh tiga indicator (nilai p <0,05), dan variabel Turnover Intention (Y1) secara signifikan diukur oleh tiga indicator (nilai p <0,05).

Pengujian Goodness of Fit Model



Gambar 2 Diagram Jalur Analisis SEM

Tabel 2 Hasil Pengujian Goodness of Fit Overall Model

Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil Model	keterangan
Chi-square	Diharapkan kecil	181,704	Memenuhi
Probabilty	$\geq 0,05$	0,000	Tidak memenuhi
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,524	Tidak Memenuhi
GFI	$\geq 0,90$	0,87	Tidak Memenuhi
RMSEA	$\leq 0,08$	0,098	Tidak

			Memenuhi
AGFI	$\geq 0,90$	0,810	Tidak memenuhi
TLI	$\geq 0,90$	0,907	Memenuhi
NFI	$\geq 0,90$	0,885	Memenuhi
PNFI	0,60-0,90	0,700	Memenuhi
PGFI	0-1,0	0,596	Memenuhi

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan fit jika didukung oleh data empiric. Hasil pengujian goodness of fit overall berdasarkan gambar 2 dan tabel 2, dapat diketahui bahwa tidak semua criteria menunjukkan model baik. Menurut Bollen dan Long (1993), tidak satupun ukuran inner dan outer model secara eksklusif dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kecocokan keseluruhan model. Petunjuk terbaik dalam menilai kecocokan model adalah teori substantive yang kuat, artinya meskipun terdapat criteria yang tidak terpenuhi, bukan berarti model secara keseluruhan tidak diterima, jika ada salah satu saja indicator *Goodness of Fit* terpenuhi, maka indicator tersebut dapat mewakili indicator uji ketepatan model yang lain. Terlihat pada tabel 2 ada beberapa indicator yang sudah memenuhi nilai *cut off* yaitu Chi-Square, TLI, NFI, PNFI, dan PGFI. Oleh karena itu model cocok dan layak digunakan, sehingga dapat dilakukan interpretasi guna pembahasan lebih lanjut.

Pengujian Struktural Model pada SEM

Pada model structural pada hakekatnya adalah pengujian hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis pada masing-masing jalur berdasarkan hasil analisis secara lengkap terdapat dalam hasil analisis SEM, dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Hasil Model Struktural

Hubungan antar Variabel		Koefisien	CR	p	Keterangan
Stres Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	0,034	0,388	0,698	Tidak Signifikan
Stres Kerja (X1)	Turnover Int (Y1)	0,951	15,705	0,000	Signifikan
Stres Kerja (X1)	Komitmen Organisasional	-0,087	-1,002	0,316	Tidak Signifikan

	(X3)				
Kepuasan Kerja (X2)	Turnover Int (Y1)	-0,019	-0,429	0,668	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasional (X3)	Turnover Int (Y1)	0,032	0,760	0,447	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 3, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 1: Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis koefisien model structural dalam SEM antara variabel stress kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai 0,034 dengan nilai CR sebesar 0,388 dan P sebesar 0,698, karena nilai CR < 1,96 dan nilai P $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terbukti secara empiris untuk menerima hipotesis bahwa stress kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1), Karena koefisien jalur bertanda positif (0,034) mengindikasikan pengaruh keduanya searah. **Hipotesis 2: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional**

Hasil analisis koefisien model structural dalam SEM antara variabel stress kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y1) diperoleh nilai -0,087 dengan nilai CR sebesar -1,002 dan P sebesar 0,316, karena nilai CR < 1,96 dan nilai P $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terbukti secara empiris untuk menerima hipotesis bahwa stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y1), Karena koefisien jalur bertanda negatif (-0,087) mengindikasikan, Semakin tinggi stress kerja akan mengakibatkan semakin rendah komitmen organisasional.

Hipotesis 3: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention

Hasil analisis koefisien model structural dalam SEM antara variabel stress kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y1) diperoleh nilai 0,951 dengan nilai CR sebesar 15,705 dan P sebesar 0,000, karena nilai CR > 1,96 dan nilai P $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan ada bukti empiris untuk menerima hipotesis stress kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover*

Intention (Y1), Karena koefisien jalur bertanda positif (0,951) mengindikasikan pengaruh keduanya searah. Semakin tinggi stress kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula *Turnover Intention*.

Hipotesis 4: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover Intention

Hasil analisis koefisien model structural dalam SEM antara variabel kepuasan kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y1) diperoleh nilai -0,019 dengan nilai CR sebesar -0,429 dan P sebesar 0,668, karena nilai CR < 1,96 dan nilai P $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terbukti secara empiris untuk menerima hipotesis kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y1), Karena koefisien jalur bertanda negatif (-0,019) mengindikasikan, Semakin tinggi kepuasan kerja akan mengakibatkan semakin rendah *Turnover Intention*.

Hipotesis 5: Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap

Hasil analisis koefisien model structural dalam SEM antara variabel komitmen organisasional (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y1) diperoleh nilai 0,032 dengan nilai CR sebesar 0,760 dan P sebesar 0,447, karena nilai CR < 1,96 dan nilai P $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terbukti secara empiris untuk menerima hipotesis komitmen organisasional (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y1), Karena koefisien jalur bertanda positif (0,032) mengindikasikan pengaruh keduanya searah. Semakin tinggi komitmen organisasional akan mengakibatkan semakin kuat pula *Turnover Intention*.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar 0,034 dengan nilai P sebesar 0,698. Artinya semakin tinggi stress kerja akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Tziner et al (2015) dan Kuo et al. (2012).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara stress kerja terhadap Komitmen organisasional yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar -0,087 dengan nilai P sebesar -1,002. Artinya Semakin tinggi stress kerja akan mengakibatkan semakin rendah komitmen organisasional.. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Griffin et al. (2009) dan Jamal (1990).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover intention

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap Turnover intention yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar 0,951 dengan nilai P sebesar 0,000. Artinya semakin tinggi stress kerja akan semakin tinggi pula turnover intention. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tongchaiprasita dan Ariyabuddhiphongs (2016), Kuo et al. (2012) dan Labrague et al, (2018).

Kepuasan kerja terhadap Turnover intention

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap Turnover intention yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar -0,019 dengan nilai P sebesar 0,668. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin rendah turnover intention. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tongchaiprasita dan Ariyabuddhiphongs (2016), Kanwar et al (2012), namun berbeda dengan hasil penelitian dari Mosadeghrad et al. (2008).

Komitmen Organisasional terhadap Turnover intention

Hasil analisis pada model SEM memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasional terhadap Turnover intention yang terlihat dari koefisien pengaruh sebesar 0,032 dengan nilai P sebesar 0,447. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional akan semakin kuat pula turnover intention. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Mosadeghrad et al. (2008), namun berbeda dengan hasil penelitian dari Kanwar et al (2012).

Simpulan

Berdasarkan hasil kajian yang bersifat alat analisa deskriptif dan dengan analisis *structural equation model* (SEM) terhadap model penelitian yang peneliti ajukan berdasarkan studi empiric yang terdiri dari variabel stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan turnover intention, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: 1) Hasil pengujian hipotesis sebanyak 5 hipotesis, menunjukkan bahwa 2 hipotesis berpengaruh positif dan tidak signifikan dan 1 berpengaruh positif dan signifikan, dan 2 berpengaruh negative dan tidak signifikan. 2) Variabel yang berpengaruh positif dan tidak signifikan yaitu: stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. 3) Variabel yang berpengaruh positif dan signifikan yaitu stress kerja terhadap Turnover Intention. 4) Variabel yang berpengaruh negative dan tidak signifikan yaitu kepuasan kerja terhadap turnover intention, dan stress kerja terhadap komitmen organisasional

Pada penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian yaitu dengan menambahkan variabel lain dalam mengkaji tingkat turnover karyawan. Pengumpulan data responden perlu diperluas dengan memperbanyak lokasi Hotel.

Referensi

Akgunduz, Y., and Sanli, C.S., 2017. The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, pp. 118-125

Beehr, T. A. Dan J. E. Newman. 1978. Job Sress. Employee Health, and Organizational Effectiveness. A facet Analysis, Model and Literature review, *Personnel Psychology*.

Bollen, K. A., & Long, J. S. (Eds.). (1993). *Sage focus editions, Vol. 154. Testing structural equation models*. Sage Publications, Inc.

Chen, ML, Zhi-Yuan Su, Chia-Lun Lo, Chiung-Hsuan Chiu, Ya-Han Hu , Tien-Yu Shieh. 2014. An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of Dental Sciences*, 9, pp.332-344.

Emiroğlua, B.D., Akovab, O. and Tanriverdic, H., 2015. The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: A study at five star hotels in Istanbul. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207 pp. 385 – 397.

Griffin, M.L., Hogan, N.L., Lambert, E.G., Tucker-Gail, K.A., Baker, D.N. 2009. Job Involment, Job Stress, Job Satisfaction, And Organizational Commitment And The Burnout of Correctional Staff. *CRIMINAL JUSTICE AND BEHAVIOR*, Vol. 37 No. 2, pp. 239-255.

Hair, J.F., Jr., Black, W.C., Babin, W.C., and Anderson, R.E (2014), *Multivariate data analysis 7th ed*. Pearson New International Edition.

Jamal, M. 1990. Relationship of Job Stress and Type-A Behavior to Employees' Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problems, and Turnover Motivation. *Human Relation*, 43-8. P 727-738.

Kanwar, Y.P.S., Singh, A.K., and Kodwani, A.D., (2012). A Study of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intent among the IT and ITES Sector Employees. *Vision*, 16(1) 27–35.

Kate, W. and Masako, T. (2002). *Reframing Organizational Commitment within a Contemporary Careers Framework*. Cornell University, Ithaca.

Kuo, C.W., Rong-Chang Jou, Shu-Wun Lin. 2012. Turnover intention of air traffic controllers in Taiwan: A note. *Journal of Air Transport Management* 25 pp. 50-52.

Labraguea, L., Donna Gloeb, Denise M. McEnroec, Kostas Konstantinosd, Paolo Colet. 2018. Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar. Philippines. *Applied Nursing Research*, 39 pp. 200–206.

Labrague, L, Denise M. McEnroe e Petite, Konstantinos Tsaras, Jonas P. Cruz, Paolo C. Colet, Donna S. Gloe. 2018. Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5 pp. 403-408.

Luthans, F. 2006. *Organisational Behavior*. 10th Edition. Penebit Andi, Yogyakarta.

- Matteson, M.T and Ivancevich, J.M. (1987). *Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies*. San Francisco, London: Jossey-Bass.
- Meyer JP, Allen NJ. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Manage Dev Rev* 1(1):61-89.
- Misis, M., Kim, B., Cheeseman, K., Hogan, N.L., and Eric G. Lambert, E.G. (2013). The Impact of Correctional Officer Perceptions of Inmates on Job Stress. *SAGE Open*, April-June, pp. 1–13.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., Hollingsworth, A.T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital employee Turnover. *Journal of Applied Psychologi*, vol 4.
- Mosadeghrad, A.M., Ferlie, E., and Rosenberg, D. (2008), A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research* 21: pp.211–227.
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York.
- Paek, S., M. Schuckert, T.T. Kim, G. Lee, Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale, *Int. J. Hosp. Manag.* 50 pp. 9–26.
- Robbins, S, dan Jugde, T. 2015. *Perilaku Organisasi*. SalembaEmpat, Jakarta.
- Tnay, E., Abg Ekhsan Abg Othman., Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim. 2013. The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 97 pp. 201 – 208.
- Tongchaiprasita, P., and Ariyabuddhipongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management* 55, pp.33–40.
- Tziner, A., Rabenu, A., Radomski, R., Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, pp.207–213.
- Yang, J.T., Wan, C.S., and Fu, Y.J. (2012). Qualitative examination of employee turnover and retention strategies in international tourist hotels in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 837–848.
- Zhang, X., Ma, L., Xu, B., and Xu, F. (2019), “How social media usage affects employees' job satisfaction and turnover intention: An empirical study in China”. *Information & Management*, Vol. 56(6), pp. 1-11.