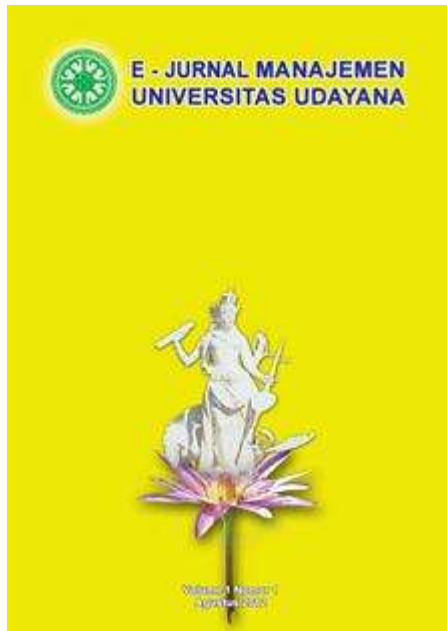


E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana

E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana published online once a month with the aim of publishing the empirical and conceptual studies in the field of marketing management, finance, human resources, production, and entrepreneurship that have not been published in other media.

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS



PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SMA N 1 KUTA UTARA

Ni Putu Lidia Kusumadiari, I Gde Adnyana Sudibya, I Komang Ardana

4919 - 4946

2017-08-30

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. RADITYA DEWATA PERKASA

Ni Putu Adrika Radnyanamastri, I Komang Ardana

6141 - 6166

2017-10-30

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS

Ida Bagus Dwihana Parta Yuda, I Komang Ardana

5319 - 5347

2017-10-03

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN
EXPRESS**

**Ida Bagus Dwihana Parta Yuda¹
I Komang Ardana²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: partayuda@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta yang berjumlah 77 orang sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 77 responden. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 13 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perusahaan diharapkan memperhatikan kepuasan karyawan dan memperhatikan waktu kerja karyawan agar mereka tidak merasa stres dan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta.

Kata kunci: kepuasan kerja, stres kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

The purpose of study is to determine the effect of job satisfaction and job stress on Holiday Inn Express Hotel Bali Raya Kuta. Population in this study were all employees of Holiday Inn Express Hotel Bali Raya which amounted to 77 people while the samples taken in this study were 77 respondents. Method of determining the sample in this study using saturated sampling. Data was collected by distributing questionnaires using a 5-point likert scale to measure 13 question items. Analysis technique used is multiple linear regression analysis. The result of the analysis showed that job satisfaction had negative effect not significant toward turnover intention while work stress had positive and significant effect to turnover intention. Company is expected to pay attention to employee satisfaction and pay attention to employee work time so that they do not feel stress and can lower the turnover rate intention of Holiday Inn Express Hotel Bali Raya Kuta.

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

PENDAHULUAN

Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis, 1998). *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdullah *et al.*, 2012). Kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan (Mahdi *et al.*, 2012).

Turnover intention sangat terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Hal ini disebabkan karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan (Harter *et al.*, 2002). Menurut Hellman (1997), perputaran karyawan dapat dipicu oleh banyak faktor, tetapi kepuasan kerja telah konsisten diidentifikasi sebagai prediktor utama. Sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjaannya maka, karyawan tersebut berharap untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik (Richardson, 2007).

Adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dimana semakin kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan (Chen *et al.*, 2010). Menurut Chen *et al.* (2010) seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka *turnover* karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover* karyawan cenderung menjadi lebih tinggi. Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja yang baru akan memenuhi kepuasannya (Mangkunegara, 2009). Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* karyawan lebih didukung oleh banyak penelitian yang mengakui kepuasan kerja sebagai anteseden dari organisasi (Tett dan Meyer, 1993). Ini menyebabkan kepuasan kerja akan berhubungan negatif dengan *turnover intention* (Susskind *et al.*, 2000).

Menurut Effendi (2002:303) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Siagian (2008:300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012). Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat

timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaudhry, 2012). Stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio *et al.*, 2013). Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention* (Qureshi *et al.*, 2013).

Tingginya perputaran karyawan pada Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta menunjukkan angka diatas batas normal. Gillies (1989) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Data karyawan pada Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta yang mengundurkan diri rata-rata per tahun adalah 8 orang selama periode 2014-2017. Data perputaran karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta tahun 2014-2017 disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Data Perputaran Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta
Periode 2014-2017

| Tahun | Jumlah | Karyawan masuk | Persentase karyawan masuk | Karyawan keluar | Persentase karyawan keluar |
|--------------|---------------|-----------------------|----------------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| 2014 | 56 | 9 | 16,07% | 7 | 12,5% |
| 2015 | 59 | 8 | 13,55% | 8 | 13,55% |
| 2016 | 71 | 11 | 15,49% | 8 | 11,26% |
| 2017 | 77 | - | - | - | - |

Sumber: HRD Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta, 2017

Tabel 1. menunjukkan bahwa presentase karyawan keluar pada hotel Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta masih tergolong tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 7 orang karyawan mengatakan bahwa mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan terasa berat dan hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mengakibatkan karyawan merasa malas untuk bekerja dan sering datang terlambat dalam bekerja. Menurut beberapa karyawan, mereka keluar karena tekanan kerja yang semakin tinggi dengan tidak diimbangi kenaikan gaji dan mereka merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan dirasa belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Hal ini menyebabkan tingginya persentase karyawan keluar berasal dari faktor kepuasan kerja dan stres kerja.

Untuk membuktikan ada tidaknya *turnover intention*, peneliti terlebih dahulu menyebarkan kuisioner awal dengan 3 butir pertanyaan untuk mengetahui berapa lama karyawan bekerja di perusahaan ini. untuk melihat rata-rata di tahun berapa para karyawan memiliki niat untuk berpindah, kemudian untuk mengetahui seberapa besar niat karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) dari perusahaan ini. Jika hasil niat karyawan yang ingin keluar tinggi maka hal tersebut menjadi masalah di perusahaan. Selanjutnya untuk lebih mengetahui karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut merasa bahagia atau tidak, karena perasaan yang tidak bahagia atau ketidakpuasan akan memicu terjadinya *turnover*. Berikut hasil dari kuisioner awal dengan tiga ulasan pertanyaan terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
***Turnover Intention* Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta**

| No | Lama Bekerja | Pertanyaan 1 | Pertanyaan 2 | | Pertanyaan 3 | |
|-------------|---------------------|--------------|--------------|-------|--------------|-------|
| | | | Ya | Tidak | Ya | Tidak |
| 1 | Kurang dari 1 tahun | 42 orang | 31 | 11 | 27 | 15 |
| 2 | 1-3 tahun | 20 orang | 12 | 8 | 13 | 7 |
| 3 | Lebih dari 3 tahun | 15 orang | 9 | 6 | 12 | 3 |
| Jumlah : 77 | | | 52 | 25 | 52 | 25 |

Sumber: Data Diolah, 2017

Keterangan:

Pertanyaan 1: Berapa lama anda bekerja di perusahaan ini ?

Pertanyaan 2: Apakah anda merasa bahagia bekerja di perusahaan ini ?

Pertanyaan 3: Pernahkah ada niat untuk keluar dari perusahaan ?

Dari Tabel 2. terlihat bahwa tingkat keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) cukup tinggi, dengan hasil dari 77 karyawan yang menyatakan ada niat untuk keluar dari perusahaan sebanyak 52 karyawan, dengan spesifikasi berapa lama karyawan bekerja seperti kurang dari 1 tahun sebesar 42 karyawan kemudian karyawan yang bekerja 1-3 tahun sebesar 20 karyawan, dan karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun ada 15 karyawan yang menyatakan ada niat berpindah (*intention*). Selanjutnya 25 orang yang tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan ini, sementara itu untuk pertanyaan selanjutnya yang menyatakan, "apakah anda merasa bahagia di perusahaan ini ?" hasil menunjukkan 52 orang menyatakan bahagia, dan 25 orang menyatakan tidak bahagia. Walaupun hasilnya banyak yang menyatakan bahagia, tetapi banyak pula karyawan yang menyatakan ada niat ingin keluar, kemungkinan terdapat faktor lain yang membuat karyawan

niat ingin keluar dari perusahaan ini, Berdasarkan masalah-masalah di atas, penulis ingin meneliti lebih jauh dan mendalam tentang apakah stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta?; 2). Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express Raya Kuta?

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut: 1). Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta; 2). Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta.

Novliadi (2007) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Dimensi dari *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (2000). Pertama, sering berfikir keluar dari pekerjaan/ perusahaan sekarang. Kedua, mungkin meninggalkan pekerjaan/perusahaan tahun depan. Ketiga, berencana tetap tinggal di perusahaan ini. Keempat, mungkin tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja di perusahaan ini.

Simamora (2006) juga mendefinisikan *turnover intention* sebagai perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotan dari sebuah organisasi. *Turnover intention* karyawan sebagai suatu keinginan individu untuk

meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi (Abelson, 1987).

Menurut Andini (2006), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang didapat seorang dari pengalaman kerja yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok. Kepuasan kerja mewakili perasaan persepsi negatif dan positif karyawan pada pekerjaan yang dihadapinya sebagai pengaruh pada prestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan senang dan nyaman kepada lingkungan kerja organisasi serta mendapatkan jerih payah yang sesuai dari hasil kerjanya (Aziri, 2011). Fakta lain menyebutkan bahwa seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sementara orang yang tidak puas dengan pekerjaan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Taskina, 2009).

Handoko (2000) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Mangkunegara (2009) menyebutkan juga stres kerja sebagai perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hasibuan (2009:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu

kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kecemasan yang kronis. Stres kerja merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Trevor (2001) dalam Hwang dan Kuo (2006) menguatkan pendapat serupa dengan hasil yang nyata mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover* yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan *turnover*. Menurut Churchill *et al.*, (1976) menemukan bahwa adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan keluar masuknya (*job turnover*) tenaga kerja dimana ketidakpuasan pekerja akan membuat karyawan lebih suka untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Susskind *et al.*, (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan berhubungan negatif dengan niat untuk pindah. Ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* individual mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap

berbagai alternatif pekerjaan pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain (Andini, 2006).

Banyak penelitian yang menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Mathis dan Jackson (2001) mengidentifikasi bahwa keluar masuk (*turnover*) karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Lum *et al.*, (1998) dan Tett & Meyer (1993) mendefinisikan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya. Mereka yang kepuasan kerjanya lebih rendah mudah untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Witasari (2009) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention*.

Berdasarkan landasan teori dan berbagai hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

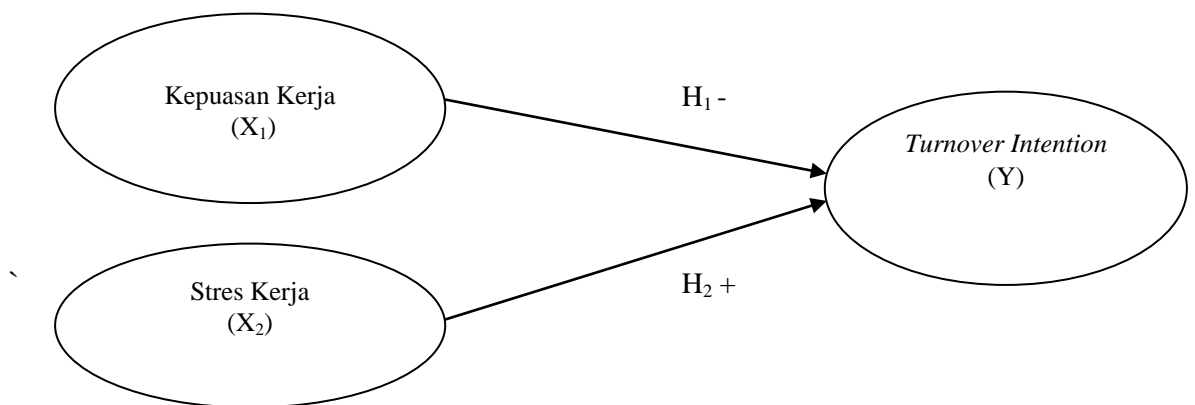
H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian Qureshi *et al.*, (2013) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention* dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Klassen (2011) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap intention to quit karyawan dimana pada saat karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap intention to quit. Akibat mengalami stres kerja karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur dan memicu keinginan karyawan untuk keluar (Anggraini, 2013). Penelitian Arshadi dan Hojat (2013) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Hasil penelitian Suciati dkk (2015) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang.

Berdasarkan landasan teori dan berbagai hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan *Turnover Intention*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta yang berjumlah 77 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2), sedangkan variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y). Adapun bentuk dari persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- α : Konstanta
- Y : *Turnover Intention*
- X_1 : Kepuasan kerja
- X_2 : Stres Kerja
- β_1, β_2 : Koefisien regresi variabel X_1, X_2
- ε : *Error of term* (Variabel yang tidak terungkap)

Indikator variabel *turnover intention* dalam penelitian ini, menurut Chen & Francesco (2000): 1) Pikiran untuk keluar dari organisasi. Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari

organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan merangsang karyawan berpikir keluar dari organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden yang berpikir untuk meninggalkan perusahaan. 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain. Indikator ini diukur dari persepsi responden yang berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan baru ditempat lain. 3) Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (adil terhadap karyawan). Indikator ini diukur dari persepsi responden yang berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

Indikator variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini, menurut Cekmecelioglu *et al.*, (2012) sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), merupakan kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya berdasarkan persepsi mereka masing-masing. 2) Bayaran (*Pay*), merupakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berupa gaji pokok yang diterimannya berdasarkan kontribusi yang sudah dia berikan. 3) Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*Promotion Opportunities*), merupakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan karena memiliki kesempatan untuk mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi di suatu perusahaan. 4) Hubungan kerja (*Work Relation*), merupakan kepuasan yang dirasakan karyawan berdasarkan peran rekan

kerja dan atasan sebagai tenaga ahli yang menolong dalam pekerjaan dan perlakuan secara sosial yang dirasakan oleh karyawan.

Indikator variabel stres kerja dalam penelitian ini, menurut Mangkunegara (2000), yaitu: 1) Beban kerja, yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu. 2) Waktu kerja, yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi. 3) Umpan balik yang didapatkan, yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan. 4) Tanggung jawab, yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden (orang) | Persentase |
|---------------|--------------------------|------------|
| Laki-laki | 51 | 66,2 |
| Perempuan | 26 | 33,8 |
| Jumlah | 77 | 100 |

Sumber : Data Diolah, 2017

Tabel 3. menunjukkan bahwa bahwa jumlah laki-laki sebanyak 51 orang dengan persentase 73,8 persen dan jumlah perempuan sebanyak 26 orang dengan persentase laki-laki 66,2 persen dan perempuan 33,8 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta dominan laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

Tabel 4.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta

| Usia (Tahun) | Jumlah Responden (orang) | Persentase |
|--------------|--------------------------|------------|
| 18-23 | 23 | 29,9 |
| 24-29 | 30 | 39 |
| 30-35 | 15 | 19,4 |
| ≥ 36 | 9 | 11,7 |
| Jumlah | 77 | 100 |

Sumber : Data Diolah, 2017

Tabel 4. menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 18-23 tahun adalah sebanyak 23 orang (29,9 persen). Responden yang berusia antara 24-29 tahun adalah sebanyak 30 orang (39 persen). Responden yang berusia antara 30-35 tahun adalah sebanyak 15 orang (19,4 persen). Responden yang berusia di atas sama dengan 36 tahun adalah sebanyak 9 orang (11,7 persen). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta lebih di dominasi usia 24-29 Tahun.

Tabel 5.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta

| Masa Kerja (Tahun) | Jumlah Responden (orang) | Persentase |
|--------------------|--------------------------|------------|
| <1 | 42 | 54,5 |
| 1-3 | 20 | 26 |
| >3 | 15 | 19,5 |
| Jumlah | 77 | 100 |

Sumber : Data Diolah, 2017

Pada Tabel 5. menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun adalah sebanyak 42 orang (54,5 persen). Responden yang memiliki lama kerja antara 1-3 tahun adalah sebanyak 20 orang (26 persen). Responden yang memiliki lama kerja antara 4-5 tahun adalah sebanyak 15 orang (19,6 persen). Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja karyawan pada Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta yang dominan adalah <1 tahun.

Tabel 6.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta

| Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden (orang) | Persentase |
|---------------------|--------------------------|------------|
| SMA/SMK Sederajat | 12 | 15,6 |
| Diploma | 47 | 61 |
| Sarjana | 18 | 23,4 |
| Jumlah | 77 | 100 |

Sumber : Data Diolah, 2017

Pada Tabel 6. menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat adalah sebanyak 12 orang (15,6 persen). Responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma adalah sebanyak 47 orang (61 persen). Responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana adalah sebanyak 18 orang (23,4 persen). Hal ini menunjukkan pendidikan terakhir karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta yang paling dominan adalah diploma.

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas

| No | Variabel | Item Pernyataan | Korelasi Item Total | Keterangan |
|----|-----------------------------------|-----------------|---------------------|------------|
| 1 | Kepuasan Kerja (X_1) | $X_{1.1}$ | 0,864 | Valid |
| | | $X_{1.2}$ | 0,840 | Valid |
| | | $X_{1.3}$ | 0,815 | Valid |
| | | $X_{1.4}$ | 0,883 | Valid |
| | | $X_{1.5}$ | 0,750 | Valid |
| 2 | Stres Kerja (X_2) | $X_{2.1}$ | 0,656 | Valid |
| | | $X_{2.2}$ | 0,599 | Valid |
| | | $X_{2.3}$ | 0,796 | Valid |
| | | $X_{2.4}$ | 0,725 | Valid |
| | | $X_{2.5}$ | 0,851 | Valid |
| 3 | <i>Turnover intention</i> (Y) | $Y_{1.1}$ | 0,936 | Valid |
| | | $Y_{1.2}$ | 0,854 | Valid |
| | | $Y_{1.3}$ | 0,935 | Valid |

Sumber : Data Diolah, 2017

Pada Tabel 7. hasil uji validitas menunjukkan menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja, stres kerja, dan *turnover intention* memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih

besar dari 0,30, sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 8.
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-------------------------------|------------------|------------|
| 1 | Kepuasan Kerja (X_1) | 0,889 | Reliabel |
| 2 | Stres Kerja (X_2) | 0,776 | Reliabel |
| 3 | <i>Turnover intention</i> (Y) | 0,894 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8. menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu variabel Kepuasan Kerja, stres kerja dan *turnover intention* memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh pernyataan tersebut memenuhi syarat reliabilitas instrumen dan dapat dinyatakan reliabel.

Pada Tabel 9. menunjukkan bahwa 5 pernyataan mengenai kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.70 yang berarti nilai tersebut masuk dalam kriteria baik Hal tersebut menunjukkan bahwa Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta sudah merasakan kepuasan kerja di tempat mereka bekerja. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya merasa puas dengan suasana lingkungan tempat kerja” dengan nilai rata-rata sebesar 3,82. Ini berarti Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta merasa puas dengan suasana lingkungan tempat mereka bekerja. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya merasa puas dengan peralatan penunjang yang ada (fasilitas) karena dapat membantu menyelesaikan pekerjaan saya” dengan nilai rata-rata sebesar 3,57.

Tabel 9.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

| No. | Pernyataan | Distribusi Jawaban | | | | | Rata-rata | Kriteria |
|-------|---|--------------------|----|----|----|----|-----------|----------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | |
| 1. | Saya merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja saya | 1 | 11 | 13 | 34 | 18 | 3.74 | Tinggi |
| 2. | Saya merasa puas dengan suasana lingkungan tempat kerja | 0 | 6 | 21 | 31 | 19 | 3.82 | Tinggi |
| 3. | Saya merasa puas dengan peralatan penunjang yang ada (fasilitas) karena dapat membantu menyelesaikan pekerjaan saya | 0 | 12 | 24 | 26 | 15 | 3.57 | Tinggi |
| 4 | Saya merasa puas terhadap jenis pekerjaan yang saya kerjakan. | 2 | 5 | 22 | 36 | 12 | 3.66 | Tinggi |
| 5 | Saya merasa puas dengan sikap pemimpin dan cara kepemimpinannya | 0 | 7 | 25 | 27 | 18 | 3.73 | Tinggi |
| Total | | | | | | | 3.70 | Tinggi |

Sumber : Data Diolah, 2017

Pada Tabel 10. menunjukkan bahwa 5 (lima) pernyataan mengenai stres kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.28 yang berarti nilai tersebut masuk dalam kriteria cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. Merasakan stres saat bekerja karena rata-rata total masuk dalam kriteria cukup. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.” dengan nilai rata-rata sebesar 3,36 ini berarti Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi” dengan nilai rata-rata sebesar 3.19 Ini berarti sebagian karyawan memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi.

Tabel 10.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Stres Kerja

| No. | Pernyataan | Distribusi Jawaban | | | | | Rata-rata | Kriteria |
|-------|--|--------------------|----|----|----|----|-----------|----------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | |
| 1. | Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan | 0 | 10 | 35 | 28 | 4 | 3.34 | Cukup |
| 2. | Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0 | 13 | 29 | 29 | 6 | 3.36 | Cukup |
| 3. | Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai | 1 | 16 | 23 | 32 | 5 | 3.31 | Cukup |
| 4. | Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja. | 1 | 16 | 29 | 28 | 3 | 3.21 | Cukup |
| 5. | Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi | 2 | 16 | 28 | 27 | 4 | 3.19 | Cukup |
| Total | | | | | | | 3.28 | Cukup |

Sumber : Data Diolah, 2017

Tabel 11.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel *Turnover intention*

| No. | Pernyataan | Distribusi Jawaban (%) | | | | | Rata-rata | Kriteria |
|-------|---|------------------------|----|----|----|----|-----------|----------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | |
| 1. | Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan | 0 | 8 | 25 | 37 | 7 | 3.56 | Tinggi |
| 2. | Saya sering memikirkan bekerja di tempat lain | 0 | 12 | 25 | 35 | 5 | 3.43 | Tinggi |
| 3. | Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang. | 0 | 13 | 26 | 30 | 8 | 3.43 | Tinggi |
| Total | | | | | | | 3.47 | Tinggi |

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 11. menunjukkan bahwa 3 pernyataan mengenai *turnover intention* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,47 yang berarti nilai tersebut masuk dalam kriteria tidak baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta ingin keluar dari

perusahaan. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3.56. Ini berarti karyawan sering berpikir untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya sering memikirkan bekerja di tempat lain dan Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.” dengan nilai rata-rata sebesar 3,43.

Tabel 12.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | | t | Sig |
|----------------|-------------------|------------|--------|-------|
| | B | Std. error | | |
| Kepuasan Kerja | -0,154 | 0,093 | -1,665 | 0.100 |
| Stres Kerja | 0,700 | 0,093 | 7,564 | 0.000 |
| (Constant) | : 0,000 | | | |
| F Statistik | : 71,960 | | | |
| Sig F | : 0,000 | | | |
| R ² | : 0,660 | | | |

Sumber : Data Diolah, 2017

Pada Tabel 12. dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,154 X_1 + 0,700X_2 \dots\dots\dots(1)$$

Dimana

$Y = turnover\ intention$

$X_1 = kepuasan\ kerja$

$X_2 = stres\ kerja$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$X_1 = -0,154$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta dengan kata lain apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan maka *turnover intention* Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta menurun sebesar 0,154

$X_2 = 0,700$, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta dengan kata lain apabila stres kerja mengalami peningkatan maka *turnover intention* Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta meningkat sebesar 0,700

$R^2 = 0,660$ yang berarti bahwa sebesar 66,0 persen *turnover intention* Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 34 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

Tabel 13.
Hasil Uji Normalitas

| | <i>Unstandardized Residual</i> |
|-------------------------------|--------------------------------|
| N | 77 |
| <i>Kolmogorov-Smirnov Z</i> | 1,071 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | 0,201 |

Sumber : Data diolah, 2017

Pada Tabel 13. dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,201 dan lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat normalitas dan data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 14.
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kepuasan kerja | 0,535 | 1,866 |
| Stres Kerja | 0,535 | 1,866 |

Sumber : Data diolah, 2017

Pada Tabel 14. Hasil pengujian *tolerance* menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

Tabel 15.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | T | Signifikansi |
|----------------|--------|--------------|
| Kepuasan kerja | 0,629 | 0,537 |
| Stres Kerja | -0,786 | 0,434 |

Sumber : Data diolah, 2017

Pada Tabel 15. Hasil pengujian menunjukkan bahwa signifikansinya lebih dari $\alpha = 0,05$ terhadap absolut residual (*abs_Res*) secara parsial. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis pada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention tidak menemukan pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap *turnover* dengan nilai *t*-hitung lebih kecil dari nilai *t*-tabel dan *t*-hitung berada pada daerah penerimaan H_0 maka kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali

Raya Kuta, maka data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap *turnover* dan bukan berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain (Andini, 2006). Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Witasari (2009) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini membuktikan bahwa masih ada karyawan Novotel Semarang yang puas terhadap pekerjaannya, tetap berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai karyawan Novotel Semarang. Karyawan yang puas bekerja di Novotel Semarang tidak pernah menutup adanya kemungkinan untuk meninggalkan hotel dan mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas bekerja di Novotel Semarang tidak langsung memiliki niat atau keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Hasil Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mathis dan Jackson (2001) mengidentifikasikan bahwa keluar masuk (*turnover*) karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Lum *et al.*, (1998) dan Tett & Meyer (1993) mendefinisikan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya. Mereka yang kepuasan kerjanya lebih rendah mudah untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* menemukan pengaruh dari stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Klassen (2011) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* karyawan dimana pada saat karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *intention to quit*. Akibat mengalami stres kerja karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur dan memicu keinginan karyawan untuk keluar (Anggraini, 2013). Penelitian Arshadi dan Hojat (2013) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Hasil penelitian Suciati dkk. (2015) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. 1) Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta.

Hasil penelitian yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi tidak serta merta menyebabkan rendahnya *turnover intention*, sebaliknya ketidakpuasan kerja yang rendah tidak serta merta menyebabkan tingginya *turnover intention*. 2) Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres yang dirasakan oleh karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta maka akan semakin tinggi *turnover intention* Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Bagi Perusahaan. 1) Perusahaan diharapkan memperhatikan kepuasan Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali Raya Kuta. Berdasarkan statistik deskriptif indikator yang memiliki rata-rata terendah dalam kepuasan kerja adalah Saya merasa puas dengan peralatan penunjang yang ada (fasilitas) karena dapat membantu menyelesaikan pekerjaan saya, sebaiknya perusahaan memperhatikan peralatan penunjang yang ada agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. 2) Berdasarkan statistik deskriptif mengenai stres kerja indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan., hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tertekan dengan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sebaiknya perusahaan memperhatikan waktu kerja karyawan dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan ketersediaan waktu mereka agar mereka tidak merasa stres dan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* Karyawan Hotel Holiday Inn Express Bali

Raya Kuta. Bagi Akademis. 1) Dalam penelitian dimasa mendatang perlu dipertimbangkan untuk menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan atau lingkungan kerja fisisk, yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. 2) Memperluas cakupan wilayah penelitian misalnya dengan mengambil lokasi di hotel hotel lain yang ada di Bali atau Indonesia sehingga penelitian dapat digeneralisasikan.

REFERENSI

- Abdullah, R. B., Musa. M., Zahari. H., Rahman, R., dan Khalid. 2012. The Effects of Teamwork towards Jobs satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Bussines and Behavioral Sciences*, 2(3): 8-19.
- Abelson, M. A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72(3): 382-386.
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover intention. *Tesis Universitas Diponegoro*.
- Anggraini, M. I. D. P. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar. *Tesis Universitas Atmajaya Yogyakarta*.
- Arnold, Hugh, J., dan Daniel, C. F. 1982. A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3): 350-360.
- Arshadi, N., dan Hojat, D. 2013. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 84(1): 706 –710.
- Aziri, B. 2011. Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4): 77-86.
- Cekmecelioglu, Hulya, G., Ayse, G., dan Ulutas, T. 2012. Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empiral Study on Call Center Employees. *Procedia-Social and Behavior Science*, 58(2): 363-369.

- Chandio, Javed Ahmed., Ashique Ali Jhatial., dan Rafia Mallah. 2013. Modeling The Relationship Of Unclear Career Development With Job Dissatisfaction, Job Stress and Employees Turnover Intention: Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Arts Humanities*, 41(41): 55-57.
- Chaudhry, Abdul Qayyum. 2012. The Relationship Between Occupational Stress and Job Satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*, 5(3): 212-221.
- Chen, Ying-Chang., Wen Cheng Wang., dan Ying Chien Chu. 2010. Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover. *Journal Human Resource and Adult Learning*, 6(1): 273-280
- Chen, Z.X., dan Francesco, A.M. 2000. Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter?“, *Human Relations*, 53(6): 869-887.
- Churchill, Jr., dan Gilbert A. 1976. Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce. *Journal of Marketing Research*, 3(3): 323-332.
- Dennis, Anita. 1998. A Good Hire is Hard to Find. *Journal of Accountancy*, 2(10): 90-96.
- Gillies, D.A. 1989. *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem Edisi. 2*. Illioni: WB Saunders Company.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPEE.
- Harter, James K., Schmidt, Frank L., dan Hayes, Theodore L. 2002. Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2): 268-279.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellman, C.M. 1997. Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology*, 137(6): 677-689.
- Hwang, Ing-San., dan Kuo, Jyh-Huei. 2006. Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examination of Public Sector Organizations. *The Journal of American Academy of Business Cambridge*, 8(2): 254-269

- Klassen, Robert M. 2011. The Occupationally Commitmen't and Intentioned to Quit Of Praticing and Pre-service Teachers: Influence of Self-Efficacy, Job stres, and Teaching Context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2): 114-129.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., dan Sirola, W. 1998. Explaining Nursing Turnover Intention: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?. *Journal of Organization Behavior*, 19(3): 305-320.
- Mahdi Ahmad F., Mohamad Zaid M. M. N., Asmadi A, S., dan Sulaiman, A, A. N. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9): 1518-1526.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T., dan I Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2):145-157.
- Novliadi, Ferry. 2007. Intensi Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. <http://wordpress.com>. (Diunduh pada 27 Maret 2016)
- Qureshi, Muhammad Imran. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *Jurnal World Applied Sciences*, 23(6): 764-770.
- Richardson, H.A. 2007. Perceived Organizational Support's And Role In Stressors-Strain Relationship. *Journal of Managerial Psychichology*, 23(7): 789-810.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT INTAN SEJATI
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suciati., Haryono., Andi Tri., dan Maria Magdalena Minarsih. 2015. Job Insecurity and Job Stress Effect of Turnover Intention on PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang. *Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*, 1(1):1-12.
- Susskind, A.M., Borchgrevink, C.P., Kacmar, K.M., dan Brymer, R.A. 2000. Customer Service Employees Behavioral Intentions And Attitudes: An

Examination Of Construct Validity And A Path Model. *International Journal of Hospitality Management*, 19(1): 53-77.

Taskina, Ali. 2009. Job Satisfaction of Faculty Members in Private Universities – In Context of, Bangladesh. *Journal of International Bussines Research*, 2(4): 167-175.

Tett, R.P., and Meyer, J.P. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2): 259-91.

Witasari, L. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Empiris pada Novotel Semarang. *Tesis Universitas Diponegoro*.