

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan terkait hal-hal yang diperoleh dari proses pengambilan data yang telah dilakukan. Beberapa hal yang akan dibahas antara lain gambaran mengenai profil responden, hasil dari uji validitas dan reliabilitas, serta deskripsi mengenai respon dari variabel-variabel penelitian.

A. Analisis Profil Responden

Sebelum memaparkan secara detail profil dari responden, maka terlebih dahulu akan dijelaskan mengenai *timeline* dari pengambilan data. Penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 15 November hingga 24 Desember 2019. Dengan minimal jumlah responden yaitu 145, dirasa perlu untuk menyebar kuesioner dengan jumlah > 145 untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang tidak bisa digunakan karena alasan tertentu (contoh: tidak diisi dengan lengkap, tidak sesuai dengan kriteria responden). Dari 164 kuesioner yang disebar, jumlah kuesioner yang kembali adalah 150. Sisa 14 kuesioner lainnya tidak kembali ataupun terdapat jawaban yang tidak lengkap / tidak diisi. Berdasarkan total kuesioner yang kembali, maka dapat diketahui profil responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1. Profil Responden Awal (Berdasarkan Jenis Kelamin, Status Karyawan, Masa Kerja dan Usia)

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	82	54,67%
	Perempuan	68	45,33%
	Total	150	100%
Pendidikan terakhir	SMA/SMK/STM	50	33,33%
	Diploma	41	27,33%
	S1	58	38,67%
	S2	1	0,67%
	Total	150	100%
Usia	19 - < 24 tahun	57	38,00%
	24 - < 29 tahun	77	51,33%
	29 - < 34 tahun	14	9,33%
	34 - ≤ 39	2	1,33%
	Total	150	100%
Status Karyawan	Tetap	20	13,33%
	Kontrak	130	86,67%
	Total	150	100%
Masa Kerja	< 1 tahun	50	33,33%
	1 - < 3 tahun	69	46,00%
	3 - < 5 tahun	26	17,33%
	> 5 tahun	5	3,33%
	Total	150	100%

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Bila dilihat dari responden yang terkumpul, maka terlihat bahwa sebenarnya status karyawan sangat didominasi oleh karyawan kontrak. Maka dari itu, selanjutnya pembahasan akan diarahkan fokusnya hanya pada karyawan kontrak saja. Hal ini dilakukan agar faktor-faktor yang berpengaruh pada variabel-variabel yang dipilih pada penelitian ini tidak bias karena adanya responden dengan status karyawan tetap. Bila hanya difokuskan pada karyawan kontrak, maka total

responden pada penelitian ini menjadi 130 orang. Jumlah *sample* ini masih memenuhi syarat dari Roscoe (1975) dalam Sekaran dan Bougie (2016).

Untuk detail profil nya dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Profil Responden Karyawan Kontrak (Berdasarkan Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Usia)

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	75	57,69%
	Perempuan	55	42,31%
	Total	130	100%
Pendidikan terakhir	SMA/SMK/STM	48	36,92%
	Diploma	37	28,46%
	S1	44	33,85%
	S2	1	0,77%
	Total	130	100%
Usia	19 - < 24 tahun	52	40,00%
	24 - < 29 tahun	66	50,77%
	29 - < 34 tahun	10	7,69%
	34 - ≤ 39	2	1,54%
	Total	130	100%
Masa Kerja	< 1 tahun	47	36,15%
	1 - < 3 tahun	61	46,92%
	3 - < 5 tahun	18	13,85%
	> 5 tahun	4	3,08%
	Total	130	100%

Sumber: Hasil Olah Data (2019)

Pada Tabel 4.2. dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 75 responden (57,69%), sedangkan perempuan dengan jumlah 55 responden (42,31%). Untuk karakteristik pendidikan terakhir, berturut-turut adalah SMA / SMK / STM sebanyak 48 responden (36,92%), diploma sebanyak 37 responden (28,46%), S1 sebanyak 44 responden (33,85%), dan S2 sebanyak 1 responden (0,77%). Selanjutnya untuk

karakteristik usia, responden dengan rentang usia 19 - < 24 tahun terdiri dari 52 orang (40%), rentang usia 24 - < 29 tahun terdiri dari 66 orang (50,77%), rentang usia 29 - < 34 tahun terdiri dari 10 orang (7,69%), dan rentang usia 34 - ≤ 39 tahun terdiri dari 2 orang (1,54%). Untuk karakteristik yang terakhir yaitu mengenai masa kerja, kurang dari 1 tahun terdiri dari 47 responden (36,15%), 1 - < 3 tahun 61 responden (46,92%), 3 - < 5 tahun 18 responden (13,85%), dan > 5 tahun 4 responden (3,08%).

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas Etika Kerja (*Work Ethic / WE*)

Bagian ini menyajikan hasil uji validitas untuk item pertanyaan pada variabel etika kerja

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Etika Kerja

No	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	WE - 1	0,620	0,1710	Valid
2	WE - 2	0,699	0,1710	Valid
3	WE - 3	0,682	0,1710	Valid
4	WE - 4	0,638	0,1710	Valid
5	WE - 5	0,624	0,1710	Valid
6	WE - 6	0,710	0,1710	Valid
7	WE - 7	0,579	0,1710	Valid
8	WE - 8	0,618	0,1710	Valid
9	WE - 9	0,680	0,1710	Valid
10	WE - 10	0,627	0,1710	Valid

Sumber: Hasil olah data primer (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3., masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,1710) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pada kuesioner etika kerja dinyatakan valid dan sesuai dengan tujuan kuesioner tersebut.

2. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment / OC*)

Bagian ini menyajikan hasil uji validitas untuk item pernyataan variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	OC - 1	0,588	0,1710	Valid
2	OC - 2	0,756	0,1710	Valid
3	OC - 3	0,624	0,1710	Valid
4	OC - 4	0,684	0,1710	Valid
5	OC - 5	0,495	0,1710	Valid
6	OC - 6	0,736	0,1710	Valid
7	OC - 7	0,186	0,1710	Valid
8	OC - 8	0,606	0,1710	Valid
9	OC - 9	0,750	0,1710	Valid
10	OC - 10	0,744	0,1710	Valid
11	OC - 11	0,789	0,1710	Valid
12	OC - 12	0,565	0,1710	Valid
13	OC - 13	0,751	0,1710	Valid
14	OC - 14	0,705	0,1710	Valid
15	OC - 15	0,784	0,1710	Valid

Sumber: Hasil olah data primer (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4., masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,1710) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pada kuesioner komitmen organisasi dinyatakan valid dan sesuai dengan tujuan kuesioner tersebut.

3. Hasil Uji Validitas Keinginan untuk Tinggal (*Intention to Stay / IS*)

Bagian ini menyajikan hasil uji validitas untuk item pernyataan variabel keinginan untuk tinggal.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Keinginan untuk Tinggal

No	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	IS – 1	0,877	0,1710	Valid
2	IS – 2	0,879	0,1710	Valid
3	IS – 3	0,886	0,1710	Valid
4	IS – 4	0,875	0,1710	Valid

Sumber: Hasil olah data primer (2019)

Berdasarkan Tabel 4.5., masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0,1710) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pada kuesioner keinginan untuk tinggal dinyatakan valid dan sesuai dengan tujuan kuesioner tersebut.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Etika Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keinginan untuk Tinggal

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Ket
Etika kerja (X)	0,841	10	Reliabel
Komitmen organisasi (M)	0,896	15	Reliabel
Keinginan untuk tinggal (Y)	0,902	4	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6. dapat diketahui bahwa kuesioner etika kerja dengan 10 item memiliki koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,841 dengan demikian kuesioner etika kerja dinyatakan reliabel. Selain itu kuesioner komitmen organisasi dengan 15 item memiliki koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,896 dengan demikian kuesioner komitmen organisasi dinyatakan reliabel. Demikian juga dengan kuesioner keinginan untuk tinggal yang terdiri dari 4

item memiliki memiliki koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,902 dengan demikian kuesioner keinginan untuk tinggal dinyatakan reliabel.

C. Deskripsi Respon Variabel

1. Deskripsi Respon Pada Variabel Etika kerja

Total item pertanyaan pada variabel etika kerja adalah sebanyak 10 item. Nilai rata-rata pada variabel ini adalah 4,15 dengan standar deviasi sebesar 0,84.

Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja

Item Pertanyaan	Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
WE1	4.28	.847	1	5	Sangat tinggi
WE2	4.41	.701	1	5	Sangat tinggi
WE3	4.14	.824	1	5	Tinggi
WE4	3.97	.880	1	5	Tinggi
WE5	4.41	.712	1	5	Sangat tinggi
WE6	4.38	.729	1	5	Sangat tinggi
WE7	4.05	.879	1	5	Tinggi
WE8	4.18	.755	1	5	Tinggi
WE9	3.86	.860	1	5	Tinggi
WE10	3.82	1.018	1	5	Tinggi
\bar{X}	4,15				

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2019)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa item pernyataan WE 2 dan WE5 memiliki *score* tertinggi, yaitu 4,41. WE2 merupakan pernyataan “Di dunia yang cepat berubah ini, ketulusan, kerja keras, dan integritas tetap terus

menjadi kunci menuju kesuksesan dalam kehidupan kerja seseorang” sedangkan WE5 yaitu “Saya merasakan adanya kewajiban moral untuk memberikan upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan”. Sedangkan untuk *score* yang paling rendah (3,82) terdapat pada item pernyataan WE10 yaitu “Bahkan jika saya tidak harus bekerja untuk mencari nafkah, saya lebih suka untuk terus bekerja”. Meskipun demikian dapat diindikasikan bahwa secara keseluruhan, karyawan generasi Y pada industri perhotelan bintang 3 di Yogyakarta memiliki etika kerja yang tinggi.

2. Deskripsi Respon Pada Variabel Komitmen Organisasi

Total item pertanyaan pada variabel komitmen organisasi adalah sebanyak 15 item. Nilai rata-rata pada variabel ini adalah 3,77 dengan standar deviasi sebesar 0,87.

Tabel 4.8. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Item Pertanyaan	Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
OC1	3.99	.831	1	5	Tinggi
OC2	3.85	.830	1	5	Tinggi
OC3	3.85	.840	1	5	Tinggi
OC4	3.51	.942	1	5	Tinggi
OC5	3.90	.746	1	5	Tinggi
OC6	3.98	.867	1	5	Tinggi
OC7	3.88	1.128	1	5	Tinggi
OC8	3.96	.820	1	5	Tinggi
OC9	3.54	.855	1	5	Tinggi
OC10	3.52	.891	1	5	Tinggi
OC11	3.74	.803	1	5	Tinggi
OC12	3.63	.837	1	5	Tinggi

Tabel 4.8. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (Lanjutan)

Item Pertanyaan	Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
OC13	3.88	.807	1	5	Tinggi
OC14	3.50	.883	1	5	Tinggi
OC15	3.82	.821	1	5	Tinggi
\bar{X}	3,77				

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2019)

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan generasi Y pada industri perhotelan bintang 3 di Yogyakarta tinggi. Namun bila diamati lebih detail, terdapat satu poin pernyataan dengan hasil tertinggi dan terendah yaitu OC1 “Saya bersedia berupaya lebih dari yang diharapkan untuk dapat membantu organisasi ini menjadi sukses” dengan *score* tertinggi yaitu 3,99 dan OC14, “Bagi saya organisasi ini adalah tempat bekerja terbaik dibanding semua organisasi yang memungkinkan saya untuk bekerja” dengan *score* terendah yaitu 3.50.

3. Deskripsi Respon Pada Variabel keinginan untuk tinggal

Total item pertanyaan pada variabel keinginan untuk tinggal adalah sebanyak 4 item. Nilai rata-rata pada variabel ini adalah 3,03 dengan standar deviasi sebesar 1,04.

Tabel 4.9. Analisis Deskriptif Variabel Keinginan untuk Tinggal

Item Pertanyaan	Mean	Std. Deviasi	Min	Max	Kategori
IS1	3.24	1.070	1	5	Cukup
IS2	2.90	1.041	1	5	Cukup
IS3	3.02	1.007	1	5	Cukup
IS4	2.98	1.015	1	5	Cukup
	3,03				

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2019)

Bila dianalisis secara deskriptif, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel keinginan untuk tinggal adalah 3,03. Hal ini berarti bahwa keinginan untuk tinggal berada pada kategori cukup. Meskipun demikian, dapat dilihat bahwa pada item pernyataan kedua (IS2) yaitu “Dalam keadaan apa pun saya tidak akan secara sukarela meninggalkan perusahaan ini sebelum saya pensiun” ternyata mendapat *score* terendah yaitu 2,90. Hal ini mengindikasikan adanya kemungkinan karyawan untuk suatu saat meninggalkan perusahaan sebelum pensiun, meski hal ini memang biasa terjadi dalam industri perhotelan secara umum.

D. Analisis *Path*

Setelah melakukan uji reliabilitas dan validitas instrumen, selanjutnya peneliti melakukan analisis data untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *path*. Pengolahan data menggunakan analisis *path* (jalur) untuk menguji hipotesis 1, 2, 3 dan

4. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program komputer SPSS 16 sebagai berikut:

1. Model Analisis *Path* Tahap Pertama

Model analisis *path* tahap pertama ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh etika kerja (X) terhadap komitmen organisasi (M).

Tabel 4.10. Hasil Analisis *Path* Tahap Pertama

Variabel	Koefisien	t	Sig.t	Sig. 5%
Etika kerja	0,697	11,002	0,000	Signifikan
Variabel dependen: Komitmen organisasi				
R Square = 0,482				
F-hitung = 121,042				
Prob/Sig = 0,000				

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2019)

Perhitungan *adjusted R Square* pada tahap ini menunjukkan hasil yaitu 0,482 atau 48,2%, yang dapat diartikan bahwa kemampuan model *R Square* etika kerja dapat menjelaskan sebesar 48,2% komitmen organisasi karyawan dan sisanya 51,8% dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk perhitungan nilai F menunjukkan bahwa pengaruh linier etika kerja terhadap komitmen organisasi adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 121,042 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel (1; 130; 0,05) yaitu 3,91. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,050. Hasil ini juga memberi

kesimpulan bahwa etika kerja mampu memicu terbentuknya komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan hasil analisis juga diperoleh koefisien sebesar 0,697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000., serta t hitung sebesar 11,002, yang berarti lebih besar daripada t tabel (130; 0,05) yaitu sebesar 1,656. Hasil analisis ini dapat menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Model Analisis *Path* Tahap Kedua

Model analisis *path* tahap kedua ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh etika kerja (X) terhadap keinginan untuk tinggal (Y).

Tabel 4.11. Hasil Analisis Path Tahap Kedua

Variabel	Koefisien	t	Sig.t	Sig. 5%
Etika kerja	0,305	3,621	0,000	Signifikan
Variabel dependen: Keinginan untuk tinggal				
R Square = 0,086				
F-hitung = 13,108				
Prob/Sig = 0,000				

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2019)

Perhitungan *adjusted R Square* pada tahap ini menunjukkan hasil yaitu 0,086 atau 8,6%, yang dapat diartikan bahwa kemampuan model *R Square* etika kerja dapat menjelaskan sebesar 8,6% keinginan untuk tinggal karyawan dan sisanya 91,4% dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk perhitungan nilai F menunjukkan bahwa pengaruh linier etika kerja terhadap keinginan untuk tinggal adalah signifikan. Hal ini

dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 13,108 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel (1; 130; 0,05) yaitu 3,91. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,050. Hasil ini juga memberi kesimpulan bahwa etika kerja mampu memicu terbentuknya keinginan untuk tinggal karyawan. Berdasarkan hasil analisis juga diperoleh koefisien sebesar 0,305 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, serta t hitung sebesar 3,621, yang berarti lebih besar daripada t tabel (130; 0,05) yaitu sebesar 1,656. Hasil analisis ini dapat menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap keinginan untuk tinggal karyawan.

3. Model Analisis *Path* Tahap Ketiga

Model analisis *path* tahap ketiga menjelaskan pengaruh etika kerja (X) dan komitmen organisasi (M) terhadap keinginan untuk tinggal (Y).

Tabel 4.12. Hasil Analisis Path Tahap Ketiga

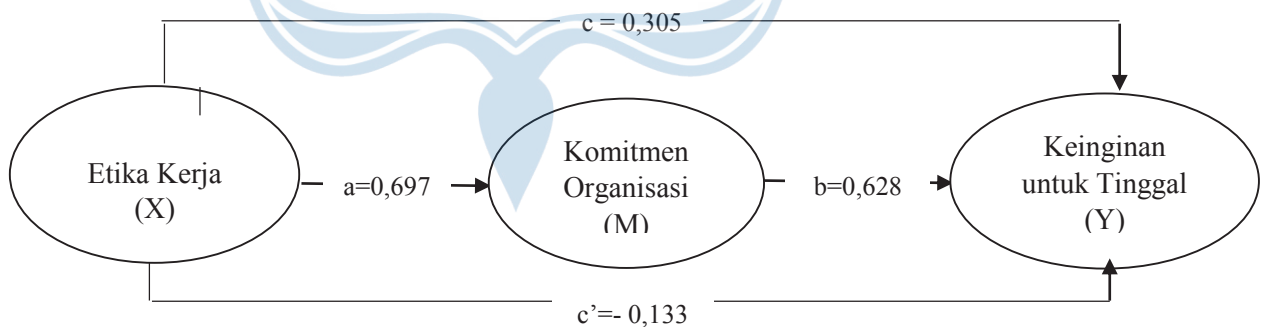
Variabel	Koefisien	t	Sig. t	Sig. 5%
Etika kerja	-0,133	-1,282	0,202	Tidak Signifikan
Komitmen organisasi	0,628	6,048	0,000	Signifikan
Variabel dependen: Keinginan untuk Tinggal				
R Square = 0,285				
F-hitung = 26,666				
Prob/Sig = 0,000				

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2019)

Perhitungan *adjusted R Square* pada tahap ini menunjukkan hasil yaitu 0,285 atau 28,5%, yang dapat diartikan bahwa kemampuan model *R Square*

etika kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan sebesar 28,5% keinginan untuk tinggal karyawan dan sisanya 70,1% dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk perhitungan nilai F menunjukkan bahwa pengaruh linier etika kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk tinggal adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 26,666 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel (2; 130; 0,05) yaitu 3,07. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,050. Hasil ini juga memberi kesimpulan bahwa etika kerja dan komitmen organisasi mampu memicu terbentuknya keinginan untuk tinggal karyawan.

Untuk merangkum hasil estimasi model hubungan hipotesis antar tiga variabel, maka akan disajikan dengan lebih ringkas melalui model berikut ini:



Gambar 4.1 Diagram Analisis *Path*

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2019)

E. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1 (Etika kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Y berpengaruh langsung pada keinginan untuk tinggal)

Berdasarkan Tabel 4.11. mengenai pengaruh etika kerja (X) terhadap keinginan untuk tinggal (Y), koefisien diperoleh sebesar 0,305 (positif). Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh t hitung sebesar 3,621 dan probabilitas (p) = 0,00. Karena $p < 0,05$, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung etika kerja terhadap keinginan untuk tinggal terbukti.

2. Hipotesis 2 (Etika kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Y berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi)

Berdasarkan tabel uji path kedua pada tabel 4.10. mengenai pengaruh etika kerja (X) dengan variabel komitmen organisasi (M) menghasilkan koefisien sebesar 0,697 (positif). Hasil ini menandakan bahwa ketika variabel etika kerja (X) meningkat, maka variabel komitmen organisasi (M) juga akan meningkat. Sedangkan hasil uji signifikansi atas X dan M yang merujuk pada perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh t hitung sebesar 11,002 dan probabilitas (p) = 0,000. Karena $p < 0,05$, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif etika kerja terhadap komitmen organisasi adalah terbukti.

3. Hipotesis 3 (Komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan generasi Y berpengaruh signifikan pada keinginan untuk tinggal)

Berdasarkan Tabel 4.12 tentang pengaruh komitmen organisasi (M) terhadap keinginan untuk tinggal (Y), koefisien diperoleh sebesar 0,628 (positif) yang berarti apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka keinginan untuk tinggal akan meningkat dan apabila variabel kepuasan kerja menurun maka keinginan untuk tinggal akan menurun. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh t hitung sebesar sebesar 6,048 dan probabilitas (p) = 0,000. Karena $p < 0,05$, maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap keinginan untuk tinggal adalah terbukti.

4. Hipotesis 4 (Komitmen organisasi memediasi pengaruh antara etika kerja dengan keinginan untuk tinggal.)

Hasil perhitungan analisis pengaruh etika kerja (X) terhadap keinginan untuk tinggal (Y) yang dimediasi oleh komitmen organisasi (M) menunjukkan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Berikut perhitungan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total:

Tabel 4.13. Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect

<i>Direct Effect</i>	
$X \rightarrow Y$	
p_1	= 0,305
<i>Indirect Effect</i>	
$X \rightarrow M \rightarrow Y$	
$p_2 \times p_3 = 0.697 \times 0.628$	= 0.4377

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13. dapat dilihat bahwa etika kerja mempunyai pengaruh secara tak langsung (*indirect effect*) terhadap keinginan untuk tinggal melalui komitmen organisasi sebesar 0.4377. Maka pengaruh total

yang diberikan variabel etika kerja terhadap keinginan untuk tinggal adalah total penjumlahan dari nilai pengaruh langsung (*direct effect*) dengan nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), yaitu $0,305 + 0,4377 = 0,7427$. Dari hasil perhitungan ini dapat dilihat bahwa nilai pengaruh tidak langsung ternyata lebih besar dibanding dengan nilai pengaruh langsung sehingga variabel komitmen organisasi sebagai *intervening* berperan dalam pengaruh etika kerja pada keinginan untuk tinggal. Untuk jenis mediasi dapat diketahui dengan mengkalikan nilai koefisien beta yaitu $(a \times b \times c)$, yang kemudian diperoleh hasil positif sehingga dapat dikatakan jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi komplementer.

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (*indirect effect*) etika kerja terhadap keinginan untuk tinggal melalui komitmen organisasi dengan statistik t (t hitung) dilakukan dengan *Sobel test*. Hasil pengujian menggunakan *Sobel test* menunjukkan hasil sebesar 5,90. Karena nilai t hitung $= 5,90 > 1,96$ berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung etika kerja terhadap keinginan untuk tinggal melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh tidak langsung variabel etika kerja terhadap keinginan untuk tinggal terbukti.

F. Pembahasan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat krusial dan harus terus dipantau perkembangannya agar perusahaan dapat menerapkan strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusianya (karyawan).

Angkatan kerja di banyak sektor di Indonesia (terkhusus sektor jasa) saat ini sedang didominasi oleh generasi Y (milenial). Dengan kondisi tersebut menyebabkan pengetahuan mengenai bagaimana mereka bekerja dan juga karakteristik generasi ini menjadi sebuah keharusan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat menghasilkan berbagai keuntungan bagi perusahaan salah satunya adalah kepemilikan *talent pool* yang berisi sumber daya yang unggul. Untuk dapat menjaga *talent pool* yang berkualitas dalam perusahaan, dibutuhkan juga kualitas sumber daya yang baik, memiliki integritas, mau bekerja keras, inovatif, serta memiliki komitmen yang tinggi.

Penelitian ini berfokus pada pembahasan mengenai hubungan antar variabel etika kerja, komitmen organisasi, dan keinginan untuk tinggal dari karyawan generasi Y terkhusus pada industri perhotelan (bintang 3) di Yogyakarta. Dari minimal 145 responden yang dibutuhkan, diperoleh 150 responden yang berkontribusi pada penelitian ini, dimana responden-responden tersebut merupakan karyawan dari beberapa hotel yang tersebar di wilayah Yogyakarta. Dari total 150 responden, 130 terdiri dari karyawan kontrak dan 20 lainnya merupakan karyawan tetap. Atas kondisi tersebut, maka pada proses analisis dan pembahasan tidak mengikutsertakan 20 responden karyawan tetap agar pembahasan akan lebih fokus pada satu karakteristik status karyawan yaitu kontrak.

Bila dianalisis secara deskriptif berdasarkan hasil *mean* dari masing-masing poin pernyataan, secara umum nilai *mean* variabel etika kerja berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi, dengan nilai rata-rata total 4,15. Bila

dilihat secara lebih mendetail, terdapat item dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu WE2 (“Di dunia yang cepat berubah ini, ketulusan, kerja keras, dan integritas tetap terus menjadi kunci menuju kesuksesan dalam kehidupan kerja seseorang”) dan WE5 (“saya merasakan adanya kewajiban moral untuk memberikan upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan”) dengan *score* 4,41. Dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa secara umum, karyawan generasi Y di industri perhotelan di Yogyakarta memiliki keyakinan akan nilai-nilai luhur dalam penyelesaian tugas seperti ketulusan, kerja keras, serta integritas. Selain itu fokus yang sama pentingnya adalah pada upah yang sepadan. Upah yang sepadan bisa didefinisikan ke dalam berbagai macam bentuk. Beberapa contoh menurut *Society for Human Resource Management* dalam Klonoski 2016, antara lain dalam bidang finansial (asuransi, insentif, *service anniversary awards*, dll), *leave benefit (paid time off*, hari berkabung saat ada keluarga atau kerabat meninggal, dll), *benefit* dalam hal kesehatan (*drug coverage, dental insurance*, dll), dan lain sebagainya. Hal ini sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan terutama dalam mempertimbangkan jenis *benefit* apa yang sesuai dengan generasi Y, terutama dalam rangka mempertahankan eksistensi mereka dalam organisasi.

Terdapat satu pernyataan dengan *mean* terendah yaitu WE 10, “Bahkan jika saya tidak harus bekerja untuk mencari nafkah, saya lebih suka untuk terus bekerja”. Item pernyataan ini memiliki *score* 3,82, meski demikian masih dapat dikategorikan dalam kategori tinggi. Hal ini sebenarnya sesuai dengan karakteristik dari generasi Y sendiri, yaitu yang cukup mementingkan *work-*

life balance (Joseph, 2010, dan Jiří, 2016). Kondisi ini dapat digunakan perusahaan sebagai peluang perbaikan. Adanya kecenderungan kehilangan karyawan dapat diantisipasi misalnya dengan menyederhanakan prosedur rekrutmen sehingga tidak menimbulkan tingkatan pengambilan keputusan yang terlalu banyak. Proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dapat mengurangi potensi terganggunya stabilitas kerja organisasi akibat kekosongan posisi suatu pekerjaan.

Selanjutnya untuk variabel komitmen organisasi, *score* tertinggi (3,99) diraih oleh item pernyataan OC1 yaitu “Saya bersedia berupaya lebih dari yang diharapkan untuk dapat membantu organisasi ini meraih kesuksesan”, sedangkan *score* terendah (3,50) yaitu pernyataan OC14, “bagi saya organisasi ini adalah tempat bekerja terbaik dibanding semua organisasi”. Bila dilihat dari *score* tertinggi, menunjukkan potensi yang baik dari karyawan generasi Y di perhotelan bintang 3 di Yogyakarta karena secara umum sangat memungkinkan adanya kontribusi lebih yang dapat mendukung kesuksesan perusahaan. Hal ini sebenarnya cukup menarik karena status karyawan yang menjadi responden adalah karyawan kontrak. Brotherton (2003) dalam Lee & Chen 2013, menyatakan bahwa dari sudut pandang pemeliharaan komitmen dari pekerja hotel, hal yang lebih penting daripada status kontrak maupun status tetap karyawan adalah adanya kejelasan dan pelaksanaan dari kontrak kerja. Saat organisasi mampu menjalankan isi kontrak dengan baik, yaitu dengan menjalankan kontrak dengan penuh tanggungjawab, memenuhi hak-hak

karyawan sesuai dengan isi kontrak maka sangat mungkin bagi karyawan untuk tetap berkomitmen, terlepas dari statusnya yang merupakan karyawan kontrak.

Selanjutnya bila dilihat dari *score* terendah, meskipun tetap berada pada kategori tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa masih ada kemungkinan bagi karyawan untuk melakukan *benchmarking* (baik terhadap remunerasi, fasilitas, dan aspek-aspek lain terkait pekerjaan) terhadap perusahaan lain, terlebih dengan mudahnya akses informasi yang didukung oleh kemajuan teknologi. Bagaimanapun status karyawan kontrak dapat memicu timbulnya *job insecurity* yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

Untuk variabel keinginan untuk tinggal, menunjukkan rata-rata secara umum pada kategori cukup, dengan *score* 3,03. Sebenarnya hal ini perlu menjadi perhatian pihak hotel. Untuk pernyataan dengan *score* tertinggi yaitu IS1 (3,24), sedangkan untuk yang terendah yaitu IS2 (2,90). Rata-rata *score* pada pernyataan IS1 (Saya tidak berencana untuk meninggalkan perusahaan ini) menunjukkan bahwa rata-rata responden sebenarnya menjawab “netral” pada kuesionernya. Hal ini bisa dipicu oleh banyak faktor, bahwa mungkin karyawan generasi Y sebenarnya secara jangka panjang belum menentukan apakah pekerjaan atau perusahaan ini akan menjadi tempatnya untuk berkarya, ataupun bisa juga para karyawan masih membuka peluang bagi kesempatan-kesempatan lain yang mungkin datang. Untuk *score* terendah adalah IS2 yaitu “Dalam keadaan apa pun saya tidak akan secara sukarela meninggalkan perusahaan ini sebelum saya pensiun”. Hal ini juga

menunjukkan karakteristik dari generasi Y dimana sebenarnya selain sering melakukan pergantian pekerjaan / berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, generasi Y merupakan generasi yang secara etika kerja selalu menanyakan mengenai “*what’s next?*” (Joseph, 2010, dan Jiří, 2016), serta memiliki peluang tinggi dalam berwirausaha. Potensi wirausaha dari generasi Y ini jelas menunjukkan bahwa kecil peluang seorang karyawan generasi Y untuk tetap tinggal dalam satu perusahaan terlebih hingga masa pensiun, terlebih juga bila melihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan kontrak.

Selanjutnya akan dibahas mengenai hasil analisis yang akan menjawab hipotesis yang ada. Untuk hipotesis pertama yaitu “Etika kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Y berpengaruh pada keinginan untuk tinggal “. Berdasarkan penelitian sebelumnya, dikatakan bahwa etika kerja, akan berdampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaan, yaitu salah satunya menurunkan tingkat absenteisme, dan kontraproduktif pada *turnover* karyawan (Sheehy, 1990, dalam Mohammad, Idris, Quoquab, Al-Jabari, 2017). Hasil dari analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan fakta yang sama yaitu bahwa etika kerja memang memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk tinggal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berintegritas karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi peluang seseorang untuk dapat tetap tinggal dalam sebuah perusahaan.

Hipotesis yang kedua yaitu adalah “etika kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Y berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi”.

Bila dilihat dari hasil uji statistik, ternyata menunjukkan bahwa pengaruh linier etika kerja terhadap komitmen organisasi adalah signifikan (dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar $121,042 >$ dari F tabel, 3,91, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ nilai α 0,050). Etika kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Y ini ternyata mampu meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi di mana mereka bekerja. McMurray dan Scott (2013) dalam Kwong (2016) mengatakan bahwa etika kerja mampu menghasilkan dedikasi dan komitmen individu, serta kesediaan seseorang untuk melakukan upaya lebih dari standar yang diharapkan. Dengan adanya keterikatan dan ketersediaan karyawan terhadap organisasi maka menimbulkan perasaan misalnya seperti rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, rasa bertanggungjawab atas kesuksesan dari organisasi, dan lain sebagainya. Keterikatan yang dimaksud dalam konteks karyawan kontrak mungkin dapat lebih ke arah keterlibatan karyawan dalam organisasinya.

Berikutnya akan dijelaskan mengenai pengaruh etika kerja terhadap keinginan untuk tinggal karyawan generasi Y di industri perhotelan bintang 3 di Yogyakarta dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi. Bila dilihat dari nilai statistik maka dapat dilihat bahwa etika kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk tinggal karyawan. *Adjusted R square* yang diperoleh dari dua variabel ini adalah 28,5% yang berarti bahwa ada pengaruh dari variabel lain yang lebih besar dan tidak dibahas pada penelitian kali ini yaitu sebesar 71,5%. Dilihat dari nilai t hitung, variabel komitmen organisasi menunjukkan

nilai t hitung yaitu 6,048 yang berarti lebih besar dari 1,656. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu menimbulkan keinginan untuk tinggal karyawan.

Pada analisis *path* tahap ketiga ini, dapat dilihat peran variabel komitmen organisasi sebagai pemediasi dengan membandingkan nilai c dengan c' , dimana c adalah pengaruh linier etika kerja terhadap keinginan untuk tinggal dan c' adalah pengaruh etika kerja terhadap keinginan untuk tinggal dengan adanya mediasi. Dapat dilihat bahwa terdapat penurunan koefisien beta dari 0,305 (positif) dan signifikan, menjadi -0,133 (negatif) namun tidak signifikan. Nilai negatif tersebut dapat menjadi indikasi bahwa saat sudah terbentuk komitmen organisasi atau adanya komitmen organisasi sebagai pemediasi, malah memicu pengaruh negatif dari etika kerja ke keinginan untuk tinggal. Hal tersebut dapat menunjukkan adanya kemungkinan bahwa saat komitmen organisasi mereka sudah tinggi, beberapa responden karyawan generasi Y ini tidak berkenan bila dibebankan pekerjaan yang menurut mereka tidak sesuai dengan kesepakatan atau disamakan dengan karyawan tetap sehingga sangat mungkin mempengaruhi keinginan mereka untuk tinggal. Sebaliknya saat etika kerja seseorang negatif, akan berpengaruh positif pada keinginan untuk tinggal melalui komitmen organisasi yang mungkin disebabkan oleh adanya harapan mereka untuk suatu saat diangkat tetap. Meskipun demikian, dilihat dari hasil statistik, angka tersebut dapat diartikan tidak signifikan terhadap keinginan untuk tinggal

sehingga dapat diabaikan dan dapat lebih difokuskan pada tahap selanjutnya yaitu menghitung nilai pengaruh total.

Untuk pengaruh tidak langsung etika kerja pada keinginan untuk tinggal melalui komitmen organisasi diperoleh dari hasil perkalian koefisien a (pengaruh variabel X terhadap M) dan koefisien b (pengaruh variabel M terhadap Y) yaitu 0.697×0.628 , kemudian ditambah dengan pengaruh langsung dari etika kerja terhadap keinginan untuk tinggal sehingga diperoleh nilai pengaruh total sebesar 0,7427.

Berdasarkan seluruh analisis yang telah dilakukan dalam penelitian, maka dapat memberi gambaran mengenai kondisi etika kerja yang dirasakan karyawan generasi Y di Yogyakarta serta peran komitmen organisasi pada keinginan mereka untuk tinggal. Sejalan dengan pernyataan Baron dan Kenny (1986), analisis yang telah dilakukan juga memenuhi syarat fungsi variabel komitmen organisasi sebagai mediator, yaitu:

- i. Variabel independen (X) berpengaruh signifikan pada variabel mediasi (M), yang tercermin dari nilai jalur a
- ii. Variabel mediasi (M) berpengaruh signifikan pada variabel dependen (Y), yang tercermin dari nilai jalur b
- iii. Dengan adanya kontrol pada jalur a dan b menyebabkan turunnya nilai hubungan langsung antara variabel X dan Y

Hasil penelitian ini juga dapat menggambarkan bahwa etika kerja yang baik dapat berpengaruh pada keinginan untuk tinggal bila sudah terbentuk komitmen mereka terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Etika kerja merupakan sebuah nilai bersifat intrinsik dan dapat terbentuk dari nilai-nilai yang telah ditanamkan sejak kecil, kondisi lingkungan sosial, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum perhotelan bintang 3 di Yogyakarta sudah memiliki sumber daya manusia yang baik yang selanjutnya harus dikelola level komitmennya agar dapat memiliki keinginan untuk tinggal yang lebih tinggi.

Hal ini yang juga perlu diperhatikan bagi industri perhotelan terkhusus bintang 3, bahwa pentingnya usaha yang dilakukan dalam rangka meningkatkan komitmen karyawan yang didominasi oleh status karyawan kontrak terhadap organisasi. Bila dilihat dari nilai *adjusted R square*, model etika kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk tinggal berkontribusi sebesar 28,5% yang berarti bahwa terdapat aspek-aspek lain yang dapat dikembangkan oleh organisasi untuk membentuk komitmen karyawan.