ANALISIS HUBUNGAN ANTARA SIKAP KERJA TERHADAP MINAT BERWISATA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Elisabeth Marlina Sari Lintong [1*], Daniel Cassa Augustinus[2]
[1-2]Universitas Pelita Harapan, Medan, Sumatera Utara, Indonesia, 01645200012@student.uph.edu

ABSTRAK

Article History

Submitted:
28 Februari 2022
Reviewed:
16 Maret 2022
Accepted:
03 Juli 2022
Published:
15 Nobember 2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sikap kerja terhadap minat berwisata yang dimediasi oleh stres kerja pada karyawan hotel di Kota Medan Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dan studi kepustakaan. Hasil penelitian selain menggunakan uji pengukuran skor. Terdapat atau ada hubungan antara sikap kerja dengan minat berwisata pada karyawan hotel, namun hubungan tersebut bernilai kecil. Minat berwisata pada karyawan hotel kemungkinan dipengaruhi oeh faktor-faktor lain. Tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan minat berwisata hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi karyawan hotel untuk berwisata. Terdapat hubungan antara sikap kerja dengan stres kerja hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja karyawan pada hotel tempatnya bekerja berpengaruh terhadap stres kerja. Dampak tidak langsung dari stress kerja terhadap minat berwisata ditemukan tidak signifikan ternyata stres kerja tidak memediasi hubungan antara sikap kerja dan minat berwisata pada karyawan hotel di Kota Medan.

Kata Kunci: Sikap Kerja, Minat Berwisata, Stress Kerja

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ATTITUDE TOWARDS INTERESY IN TOURISM AND WORK STRESS AS A MEDIATION VARIABLE

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work attitudes and interest in traveling which is mediated by work stress on hotel employees in Medan City, North Sumatra. This study uses quantitative research methods and data collection techniques used are questionnaires and literature study. The results of the study in addition to using a score measurement test. There is or is a relationship between work attitude and travel interest among hotel employees, but the relationship is of little value. Tourist interest in hotel employees may be influenced by other factors. There is no relationship between work stress and interest in traveling, this shows that work stress does not affect hotel employees to travel. There is a relationship between work attitude and work stress, this shows that the work attitude of employees at the hotel where they work has an effect on work stress. The indirect impact of work stress on interest in traveling was found to be insignificant. It turned out that work stress did not mediate the relationship between work attitude and interest in traveling to hotel employees in Medan City.

Keywords: *Work Attitude, Travel Interest, Work Stress*

PENDAHULUAN

Menghadapi ketatnya persaingan di dunia bisnis membuat perusahaan terus berusaha meningkatkan posisi kompetitifnya. Hal ini menyebabkan terjadinya berbagai perubahan seperti akusisi, merger, organizational *downsizing* dan cara-cara lain yang dilakukan oleh perusahaan bukan hanya sekedar untuk bertahan, namun juga untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Bisnis pariwisata di Indonesia merupakan salah satu bisnis yang cukup potensial mengingat sumber alam, keunikan budaya dan sumber daya manusia yang cukup menjadi modal dalam bisnis pariwisata. Industri perhotelan merupakan salah satu industri yang berkembang pesat.

Salah satu bisnis pariwisata yang berkembang pesat adalah industri perhotelan. Industri perhotelan menjadi salah satu industri yang mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan. Pertumbuhan ini ditandai dengan bertumbuhnya jumlah hotel di Indonesia.

Setiap hotel harus dapat berkompetisi dan bersaing dengan menunjukkan performance atau kinerja perusahaan yang dapat dicapai dengan berbagai cara, salah satu di antaranya adalah dengan cara mengelola SDM dengan baik dan benar agar tercapai efisiensi dan efektivitas dalam organisasi perhotelan.

Pengelolaan SDM di Industri Perhotelan diharapkan dapat menghindarkan karyawan dari stre kerja ketika menjalankan tugas dan fungsinya. Tingkat kesenjangan dalam menjalankan tugas dan fungsi dapat diatasi dengan mempertimbangkan aspek stres kerja yang dihadapi oleh karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu aspek terpenting di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Agar perusahaan terus berkembang dan terus memberikan nilai tambah diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan sikap terhadap pekerjaan.

Sikap kerja ini akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Tuntutan yang tinggi terhadap karyawan hotel dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Stres kerja menyebabkan konsekuensi berupa sikap kerja yang tidak diinginkan seperti kinerja yang menurun, sikap apatis terhadap pekerjaan, ketidakpuasan kerja, mangkir, merasa tidak cocok dengan pekerjaannya, takut terhadap pekerjaannya, keraguan meniti karir dan lain sebagainya.

Stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stres yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja para karyawan (Gibson dan Ivancevich, 2001).

Untuk mengatasi stres kerja dan konsekuensi stres kerja terhadap sikap kerja karyawan, maka karyawan membutuhkan aktivitas lain. Aktivitas lain ini berupa pemanfaatan waktu luang untuk menenangkan pikiran, merenung dan refreshing tubuh dan pikiran dari rutinitas pekerjaan dan tuntutan tinggi dari perusahaan kepada karyawan.

Salah satu cara menenangkan pikiran, merenung dan melakukan refreshing tubuh dan pikiran adalah dengan cara berwisata. Cara ini diharapkan mampu menjadi sarana pemulihan dari stres kerja dan sikap kerja yang menurun. Namun bilamana stres kerja justru menimbulkan hal yang sebaliknya yaitu sikap kerja yang positif, maka stres kerja dapat dikatakan sebagai stres kerja yang positif. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja dalam bentuk positif dan sikap kerja yang positif, maka ia akan berada pada kondisi ingin memberikan reward kepada dirinya sendiri. Penghargaan terhadap diri sendiri ini dapat berupa kesempatan untuk melakukan dalam bentuk memikirkan cara refreshing tubuh dan pikiran dari rutinitas pekerjaan dan tuntutan tinggi perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan melibatkan diri dengan kegiatan berwisata.

Hasil empiris penelitian menunjukkan bahwa persepsi nilai berpengaruh signifikan terhadap niat berkunjung kembali. Semakin tinggi nilai yang dirasakan, semakin kuat niat berkunjung

kembali. Itu terkait dengan karakteristik layanan produk pariwisata, karena produk layanan tidak terlihat, kualitasnya terutama tergantung pada perasaan subjektif wisatawan, dan nilai yang dirasakan adalah akibat langsung dari penilaian ini.

Dalam tren perkembangan sosial saat ini dimana waktu wisatawan semakin terfragmentasi, keinginan masyarakat untuk berwisata biasanya muncul karena ingin mencari relaksasi diri dan pelepasan tekanan. Oleh karena itu, penilaian nilai wisatawan terhadap perilaku pariwisata merupakan faktor yang sangat penting.

Penelitian yang dilakukan oleh Young-Jae Kim dan Seung-Woo Kang yang berjudul Analisis Hubungan antara *Modified Theory of Planned Behavior* dan *Leisure Rumination* Karyawan Korea menunjukkan bahwa teori perilaku terencana merupakan model yang efektif untuk menjelaskan perenungan waktu luang.

Secara keseluruhan, sikap terhadap aktivitas waktu luang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap niat aktivitas waktu luang, diikuti oleh kontrol perilaku dengan ukuran efek sedang. Hasil pengukuran secara tidak langsung dari hubungan antara keempat faktor yang mempengaruhi dan faktor-faktor rekreasi ruminasi menunjukkan bahwa menyelamatkan muka memiliki pengaruh paling signifikan terhadap pemecahan masalah ruminasi, diikuti oleh norma subjektif, sikap, dan kontrol perilaku dalam urutan menurun. Terakhir, pada faktor perenungan afektif dari perenungan waktu luang, faktor kontrol sikap dan perilaku menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Gerhard Strauss-Blasche, Cem Ekmekcioglu dan Wolfgang Marktl yang berjudul " Efek Moderasi Liburan pada Reaksi terhadap Pekerjaan dan Stres Domestik". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kemungkinan penyangga stres lainnya: liburan. Hasil penelitian ini dapat diringkas menjadi tiga pengamatan.

Pertama, stres kerja dalam hal beban kerja yang dirasakan tidak berpengaruh pada kesejahteraan sebelum liburan, tetapi berdampak buruk pada suasana hati, aktivitas sosial dan kualitas tidur setelah liburan. Temuan ini tidak mendukung hipotesis penyangga stres liburan untuk aspek kesejahteraan ini. Sebaliknya, beban kerja *pasca* liburan yang tinggi cenderung menghilangkan kesejahteraan yang dibudidayakan selama liburan.

Kesimpulan praktis yang diperoleh dari pengamatan ini adalah bahwa beban kerja harus ditingkatkan secara bertahap daripada tiba-tiba setelah liburan jika seseorang ingin mempertahankan efek positif liburan pada kesejahteraan.

Kedua, tingkat penyembuhan yang dialami selama liburan mengubah dampak stres kerja terhadap fisik keluhan dan kepuasan hidup, penyembuhan tinggi menghilangkan dampak negatif dari stres. Oleh karena itu, liburan yang tenang dapat bertindak sebagai penyangga stres untuk aspek-aspek kesejahteraan yang kurang bergantung pada suasana hati ini. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkonfirmasi hasil ini.

Ketiga, tidak ada bukti bahwa liburan menahan efek stres domestik pada kesejahteraan. Ketiga penelitian ini melandasi topik penelitian yang Peneliti buat untuk dapat mengetahui apakah stres kerja dapat mempengaruhi sikap kerja seseorang dan mempengaruhi sikapnya untuk melakukan kunjungan wisata.

LITERATUR REVIEW

Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Kenneth N, 1992). Untuk mengukur sikap kerja menurut (Demirović Bajrami et al., 2021) terdiri atas 2 dimensi

yaitu job motivation (motivasi kerja) dan job satisfaction (kepuasaan kerja).

Minat Berkunjung

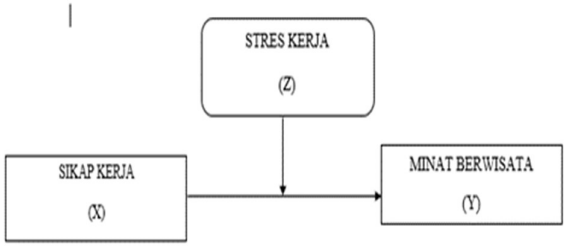
Minat berkunjung pada dasarnya adalah perasaan ingin mengunjungi akan suatu tempat yang menarik untuk dikunjungi. Minat berkunjung merupakan tindakan konsumen dalam memilih atau memutuskan berkunjung pada suatu obyek wisata berdasarkan pada pengalaman dalam berwisata (Kotler, Philip. Keller, 2009).

Menurut Ryan (dalam I Gde Pitana 2005), dari kajian literaturnya menemukan berbagai berbagai faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan perjalanan wisata seperti di bawah ini (I Gde Pitana dan Putu G. Gayatri, 2005)

Escape, Relaxation, Play, Strengthening family bonds, Prestige, Social interaction, Romance., Educational Opportunity, Self-Fulfilment , Wish Fulfilment. Menurut (Lu et al., 2016) indikator dari minat berwisata adalah : Kemungkinan bepergian dalam 12 bulan ke depan; Niat untuk bepergian dalam 12 bulan ke depan; Berencana untuk bepergian dalam 12 bulan

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampau banyak (Robbins & Coulter, 2010). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2001). Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, 2018). Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi menurut (Russell et al., 2009), indikator stres kerja meliputi : Pekerjaan mengharuskan orang bekerja sangat keras; Bekerja di bawah banyak tekanan; Tidak cukup waktu untuk menyelesaikan semuanya; Sering harus bekerja lembur

Dalam penelitian ini, untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka konseptual penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian korelasional, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain.

Penelitian ini dilakukan pada beberapa hotel yakni Karibia Boutique Hotel, Danau Toba International Hotel, Cambridge Hotel, Aryaduta Hotel, Four Points, Fave Hotel, Santika Dyandra Hotel, Adimulia Hotel dan hotel-hotel lain di Kota Medan.

Data pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert yang diberikan kepada karyawan hotel Karibia Boutique Hotel, Danau Toba International Hotel, Cambridge Hotel, Aryaduta Hotel, Four Points, Fave Hotel, Santika Dyandra Hotel, Adimulia Hotel dan hotel-hotel lain di Kota Medan.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 orang yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan mediator menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran kuesioner karakteristik responden dijelaskan secara umum dapat dilihat dari jenis kelamin, umur, status pernikahan dan lokasi hotel bekerja dengan jumlah responden sebanyak 110 orang.

Tabel 1 Karakteristik Responden Karyawan Hotel di Kota Medan Sumatera Utara
Karakteristik Responden Karyawan Hotel di Kota Medan Sumatera Utara

No	Jenis Kelamin	Jlh	
		Org	Persentase (%)
1	Laki-Laki	72	65,5
2	Perempuan	38	34,5
	Jumlah		100
No	**Tingkat Umur (Tahun)**		
1	20 - 30	42	38,2
2	21 - 40	41	37,3
3	> 41	27	24,5
	Jumlah	110	100
No	**Status Pernikahan**		
1	Belum Menikah	32	29,1
2	Menikah	74	67,3
3	Bercerai	0	0,0
4	Janda/ Duda Karena Kematian Pasangan	4	3,6
	Jumlah	110	100
No	**Lokasi Hotel Bekerja**		
1	Adimulia	10	9,1
2	Aryaduta	33	30,0
3	Cambridge	1	0,9
4	Danau Toba International	20	18,2
5	Fave Hotel	3	2,7
6	Four Points	1	0,9
7	Grand Inna	17	15,5
8	Karibia Boutique	21	19,1
9	Santika	4	3,6
	Jumlah	110	100

Tabel 1 menyatakan bahwa karakteristik responden karyawan yaitu karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 72 orang atau sebesar 65,5 persen, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang atau sebesar 34,5 persen.

Data tersebut menunjukkan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan, dikarenakan hotel di Kota Medan lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki khususnya untuk menempati berbagai posisi di perusahaan.

Karakteristik berdasarkan tingkat umur (tahun) pada Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan hotel di Kota Medan, Sumatera Utara sebagian besar berumur 20 – 30 tahun sebanyak 42 orang yaitu sebesar 38,2 persen serta 31 – 40 tahun sebanyak 41 orang yaitu sebesar 37,3 persen, dikarenakan perusahaan memerlukan karyawan yang memang sudah fresh graduate dan juga memiliki banyak pengalaman di bidang kerja.

Karakteristik berdasarkan status pernikahan pada Tabel 1 menunjukkan jumlah tertinggi terletak pada status pernikahan sebanyak 74 orang dengan persentase 67,3 persen, sedangkan untuk status pernikahan belum menikah memiliki jumlah 32 orang dengan persentase 29,1 persen dan status pernikahan janda atau duda karena kematian pasangan memiliki jumlah 4 orang dengan persentase 3,6 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan hotel kebanyakan sudah menikah atau berumah tangga.

Karakteristik berdasarkan lokasi hotel bekerja pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berasal dari Hotel Aryaduta dengan jumlah 33 orang dengan persentase 30,0 persen, diikuti oleh Karibia Boutique sebanyak 21 orang dengan persentase 19,1 persen, kemudian selanjutnya diikuti oleh Danau Toba International sebanyak 20 dengan persentase 18,2 persen, Grand Inna sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 15,5 persen, Adimulia sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 9,1 persen, Santika sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 3,6 persen, Fave Hotel sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 2,7 persen, Cambridge sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,9 persen dan Four Points sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0,9 persen. Hasil ini menujukkan bahwa responden penelitian ini berasal dari berbagai karyawan hotel yang bervariatif mulai dari hotel bintang lima hingga hotel bintang tiga di Kota Medan.

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data

dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Hasil penelitian analisis deskriptif dapat dlihat pada tabel 2 di bawah ini

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Variabel X (sikap kerja)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Sikap Kerja
N			110
Normal Parameters[a,b]	Mean		81.3182
	Std. Deviation		8.59799
Most Extreme Differences	Absolute		.066
	Positive		.066
	Negative		-.059
Test Statistic			.066
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200[c,d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.682[e]
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.595
		Upper Bound	.769

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Variabel Z (stres kerja)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Stres Kerja
N			110
Mean			12.0364
Std. Deviation			2.41527
Absolute			.149
Positive			.142
Negative			-.149
Test Statistic			.149
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000[c]
Sig.			.009[d]
95% Confidence Interval	Lower Bound		.000
	Upper Bound		.027

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini berarti data residual tersebut tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Variabel Y (minat berwisata)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Minat Berwisata
N			110
Mean			10.7273
Std. Deviation			2.43412
Absolute			.181
Positive			.164
Negative			-.181
Test Statistic			.181
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000[c]
Sig.			.009[d]
95% Confidence Interval	Lower Bound		.000
	Upper Bound		.027

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini berarti data residual tersebut tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 5 Hasil Uji Multikoliniaritas (besaran VIF dan tolerrance)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.983	2.685		.739	.462		
Sikap Kerja	.090	.027	.318	3.376	.001	.948	1.055
Stres Kerja	.118	.095	.117	1.236	.219	.948	1.055

a. Dependent Variable: Minat Berwisata

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian

dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00. Hasil menujukkan bahwa nilai tolerance value sikap kerja adalah 0.948 > 0.10 dan nilai VIF adalah 1.055 < 10.00 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.596	1.654		.965	.337
	Sikap Kerja	-.003	.016	-.016	-.163	.871
	Stres Kerja	.036	.059	.061	.613	.541

a. Dependent Variable: AbsUt

Tabel 6 di atas merupakan hasil dari pengujian dengan menggunakan glejser. Hasil menunjukkan bahwa nilai sig. yang diperoleh dari variabel sikap kerja yaitu sebesar 0.871, variabel stres kerja yaitu sebesar 0.541. Hal ini berarti variabel sikap kerja 0.871 > 0.05 yang berarti non heteroskedastisitas. Variabel stes kerja 0.541 > 0.05 yang berarti non heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi (*Model Summary)*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.313[a]	.098	.081	2.33327	1.703

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Minat Berwisata

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui nilai DW sebesar 1.703. Angka D-W 1.703 berada di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi. Uji Durbin-Watson (DW test) hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat pertama (first order autocorrelation) dan disyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain di antara variabel independen. Mengingat juga dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi diantara variabel independen, maka hasil uji autokorelasi tidak dapat digunakan dan tidak ada autokorelasi.

Tabel 8 Hasil Olah Data Uji T (Uji Parsial) sikap kerja dan stres kerja kepada minat

Model:

	coef f	**se**	**t**	**p**	**LLCI**	**ULCI**
constant	1.9830	2.6847	0.7386	0.4617	-3.3391	7.3050
Sikap Kerja	0.0901	0.0267	3.3761	0.0010	0.0372	0.1431
Stres Kerja	-0.1175	0.0950	-1.2363	0.2190	-0.3079	0.0730

Hubungan antara Sikap Kerja dan Minat Berwisata

Hipotesis nol (H0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) samadengan nol, atau:

H0 : ρ = 0 Artinya apakah suatu variabel sikap kerja bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel minat berwisata.

Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

HA : ρ = 0 Artinya variabel sikap kerja merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel minat berwisata.

H0 akan ditolak apabila thitung > 1.660 atau thitung < -1.660. Kemudian saat dilihat dari nilai signifikan yang memiliki standar 0.05 atau 5%, H0 ditolak jika nilai signifikan < 0.05 karena variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya H0 diterima jika nilai signifikan > 0.05 karena variabel independen tidak perpengaruh terhadap variabel dependen.

Sikap Kerja kepada Minat berwisata (t= 3.3761)

Oleh karena itu sikap kerja memiliki pengaruh terhadap minat berwisata karena 3.3761(thitung) > 1.660 (ttabel).

Hubungan antara Stres Kerja dan Minat Berwisata

Hipotesis nol (H0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) samadengan nol, atau:

H0 : ρ = 0 Artinya apakah suatu variabel stres kerja bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel minat berwisata.

Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

HA : ρ = 0 Artinya variabel stres kerja tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel minat berwisata.

H0 akan ditolak apabila thitung > 1.660 atau thitung < -1.660. Kemudian saat dilihat dari nilai signifikan yang memiliki standar 0.05 atau 5%, H0 ditolak jika nilai signifikan < 0.05 karena variable independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya H0 diterima jika nilai signifikan > 0.05 karena variabel independen tidak perpengaruh terhadap variabel dependen.

Stres Kerja kepada Minat Berwisata (t=1.2363)

Oleh karena itu stres kerja tidak pengaruh terhadap minat berwisata karena 1.2363 (thitung) < 1.660 (ttabel) dan 1.2363 (thitung) > -1.660 (ttabel) .

Hubungan antara Sikap Kerja dan Stres Kerja

Hipotesis nol (H0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) samadengan nol, atau:

H0 : ρ = 0 Artinya apakah suatu variabel sikap kerja bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel stres kerja.

Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

HA : ρ = 0 Artinya variabel sikap kerja tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel stres kerja.

H0 akan ditolak apabila thitung > 1.660 atau thitung < -1.660. Kemudian saat dilihat dari nilai signifikan yang memiliki standar 0.05 atau 5%, H0 ditolak jika nilai signifikan < 0.05 karena variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya H0 diterima jika nilai signifikan > 0.05 karena variabel independen tidak perpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Olah Data Uji T (Uji Parsial) sikap kerja kepada stres kerja

Model:

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
const	17.2	2.15	8.01	0.00	12.9	21.5
ant	566	17	98	00	914	217
	-0.06	0.02	-2.43	0.01	-0.11	-0.01
X	42	63	94	63	64	20

Sikap Kerja kepada Stres Kerja (t=-2.4394)

Oleh karena itu sikap kerja berpengaruh terhadap stres kerja karena -2.4394 (t_{hitung}) < -1.660 (t_{tabel}) .

Tabel 10 Hasil Olah Data Uji F (Uji Simultan)

Model Summary:

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
0.31	0.09	5.44	5.81	2.00	107.0	0.00
31	80	42	29	00	000	40

Merujuk pada Tabel 10, didapatkan hasil F-hitung 5.8129 memiliki nilai lebih besar dari F-tabel yaitu 1.373 dengan kata lain 5.8129 > 1.373 ini berarti sikap kerja berpengaruh terhadap minat berwisata. Oleh karena itu lolos uji F. Terdapat hubungan yang lemah (koefisien korelasi = 0.3131) antara kedua variabel (bebas dan mediasi) terhadap variabel terikat.

Tabel 11 Hasil Olah Data Koefisien Determinasi

Model Summary:

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
0.31	0.09	5.44	5.81	2.00	107.0	0.00
31	80	42	29	00	000	40

Merujuk pada Tabel 11 di atas, maka koefisien determinasi yang didapatkan adalah 9.8%. Hal ini menunjukkan ada variabel lainnya yang menjadi faktor atau variabel bebas sebanyak 90.2%.

Hubungan antara Sikap Kerja dan Minat Berwisata yang dimediasi oleh Stres Kerja

Bahwa untuk memahami peran stres kerja dalam hubungan antara sikap kerja dan minat berwisata, sebuah analisis mediasi dilakukan dengan PROCESS. Variabel terikat di dalam analisis ini adalah minat berwisata. Variabel bebas dari analisis ini adalah sikap kerja. Variabel mediasi di dalam analisis ini adalah stress kerja. Dampak tidak langsung dari stress kerja terhadap minat berwisata ditemukan tidak signifikan [*efffect* = -0.0075, tingkat kepercayaan 95%] seperti ditunjukkan pada Tabel 11. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak memediasi hubungan antara sikap kerja dan minat berwisata pada Karyawan hotel di Kota Medan.

Tabel 12 Hasil Olah Data Uji Mediasi

Direct effect of X on Y:

effect	se	t	p	LLCI	ULCI
0.0901	0.0267	3.3761	0.0010	0.0372	0.1431

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	bootSE	BootLLCI	BootULCI
Z	-0.0075	0.0085	-0.0259	0.0088

Pembahasan Hipotesa

Hubungan sikap kerja dengan minat berwisata pada Karyawan Hotel di Kota Medan, Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

Profil responden menunjukkan bahwa kebanyakan dari karyawan hotel yang bekerja di Kota Medan berstatus menikah. Secara uji parsial sikap kerja memiliki hubungan dengan minat berwisata pada karyawan hotel.

Status pernikahan menunjukkan bahwa dominan karyawan yang bekerja di hotel sudah berkeluarga, hal ini menunjukkan bahwa minat berwisata muncul ketika statusnya sudah berkeluarga.

Ada hubungan antara sikap kerja dengan minat berwisata, namun hubungan tersebut bernilai kecil. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0.3131. Karyawan hotel berwisata ada kemungkinan dipengaruhi oeh faktor-faktor lain. Faktor tersebut bukan hanya karena dia bekerja tetapi ada ada kemungkinan karena status berkeluarga atau menikah dalam hal ini karena dia sudah memiliki keluarga

Bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan minat berwisata Hal ini ditunjukkan oleh hasil Uji T dimana stres kerja tidak pengaruh terhadap minat berwisata karena 1.2363 (t_{hitung}) < 1.660 (t_{tabel}) dan 1.2363 (t_{hitung}) > -1.660 (t_{tabel}).

Terdapat hubungan antara sikap kerja dengan stres kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil Uji T yaitu sikap kerja berpengaruh terhadap stres kerja karena -2.4394 (t_{hitung}) < -1.660 (t_{tabel}).

Variabel terikat di dalam analisis ini adalah minat berwisata. Variabel bebas dari analisis ini adalah sikap kerja. Variabel mediasi di dalam analisis ini adalah stress kerja. Dampak tidak langsung dari stress kerja terhadap minat berwisata ditemukan tidak signifikan [efffect = -0.0075, tingkat kepercayaan 95%]. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak memediasi hubungan antara sikap kerja dan minat berwisata pada Karyawan hotel di Kota Medan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan bahwa terdapat atau ada hubungan antara sikap kerja dengan minat berwisata, namun hubungan tersebut bernilai kecil.

Karyawan hotel berwisata ada kemungkinan dipengaruhi oeh faktor-faktor lain. Faktor tersebut bukan hanya karena dia bekerja tetapi ada kemungkinan karena status berkeluarga atau menikah dalam hal ini karena dia sudah memiliki keluarga.

Tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan minat berwisata hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi karyawan hotel untuk berwisata.

Terdapat hubungan antara sikap kerja dengan stres kerja hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja karyawan pada hotel tempatnya bekerja

berpengaruh terhadap stres kerja. Sikap atasan, rekan kerja mempengaruhi tekanan atau stres ketika ia bekerja.

Dampak tidak langsung dari stress kerja terhadap minat berwisata ditemukan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi hubungan antara sikap kerja dan minat berwisata pada Karyawan hotel di Kota Medan.

REFERENSI

Aprilia, F. (2015). Pengaruh Word Of Mouth Terhadap Minat Berkunjung Serta Dampaknya Pada Keputusan Berkunjung (Survei pada Pengunjung Tempat Wisata "Jawa Timur Park 2" Kota Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *24*(1).

Arikunto, S. (2006a). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Arikunto, S. (2006b). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta; Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.

Asdi. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Minat Kunjungan Wisatawan Pada Obyek Wisata Alam Malino di Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmiah Pena, 1*.

Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, R. D. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang.

Azwar, S. (2002). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*.

Biro Pusat Statistik. (2022). *Jumlah Hotel Bintang di Kota Medan Tahun 2011 sd 2017*. https://medankota.bps.go.id/statictable/2017/01/17/42/jumlah-hotel-dan-akomodasi-lainnya-menurut-klasifikasi-di-kota-medan-2011-2015.html

Blum & Nylon. (2008). *Sikap Kerja Perawat*. http://klinis/wordpress.com/

Broto. (2009). *Perilaku Organisasi*. Surabaya : 2009 : Citra Media.

Bungaran Simanjuntak, A., Tanjung, F., & Nasution, R. (2007). *Sejarah Pariwisata Menuju Perkembangan Pariwisata Indonesia*. Jakarta: YOI.

Demirović Bajrami, D., Terzić, A., Petrović, M. D., Radovanović, M., Tretiakova, T. N., & Hadoud, A. (2021). Will we have the same employees in hospitality after all? The impact of COVID-19 on employees' work attitudes and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, *94*(October). https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102754

Dewi, K. S. (2012). *Buku ajar kesehatan mental*. LPPMP Universitas Diponegoro.

Ellis, R. S. (1951). *Educational psychology; a problem approach*.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson dan Ivancevich. (2001). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (10th ed.). Jakarta: Bina Rupa Aksara.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.

Hasan, I. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta; Ghalia Indonesia.

Hidayat, A. (2021). *Uji F dan Uji T*. https://www.statistikian.com/2013/01/u

ji-f-dan-uji-t.html

Husein, U. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi 11). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Husein, U. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

I Gde Pitana dan Putu G. Gayatri. (2005). *Sosiologi Pariwisata*. ANDI. Yogyakarta.

Indriantoro, Nur dan Supomo, B. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)* (Pertama, C). Yongyakarta:BPFE.

Kaswan, A. (2015). *Sikap Kerja. Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti.* Bandung, Alfabeta.

Kenneth N, D. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Kim, Y. J., & Kang, S. W. (2021). An analysis of the relationship between the modified theory of planned behavior and leisure rumination of Korean employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(1), 1–14. https://doi.org/10.3390/ijerph18010320

King, Laura, A. (2010). *Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif. Buku 2. Alih Bahasa: Brian Marwensdy.* Jakarta: Salemba Humanika.

Kodhyat, H. (1998). *Sejarah Pariwisata dan Perkembangannya di Indonesia*. Jakarta: Grasindo.

Kotler, Philip. Keller, K. (2009). *Manajemen Pemasaran* (13th ed.). Dialihbahasakan oleh Bob Sabran. Jakarta:Erlangga.

Li, H., Zhang, X., Streimikiene, D., & Hipters, Z. (2019). How does work pressure moderate the formation mechanism of revisit intention of leisure tourism destinations. *E a M: Ekonomie a Management*, *22*(3), 154–167. https://doi.org/10.15240/tul/001/2019-3-010

Lu, J., Hung, K., Wang, L., Schuett, M. A., & Hu, L. (2016). Do perceptions of time affect outbound-travel motivations and intention? An investigation among Chinese seniors. *Tourism Management*, *53*, 1–12. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.09.003

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari.* Yogyakarta: Andi.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (In McGrawH). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Mahmudah, C. (2019). *Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Minat Berwisata*. *2*(2), 1–12.

Mangkunegara, Anwar, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Margaretha, M. (2012). Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, *2*(2), 111133.

Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers.

Massie, F. R., Erawan, E., & Boer, K. M. (2018). *Pengaruh Tayangan My Trip My Adventure Trans Tv Terhadap Minat Berwisata Siswa Sma Negeri 3 Samarinda*. *6*(1), 351–363.

Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi Jakarta*. Jakarta: UI-Pers.

Pasolong, H. (2012). *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabete.

Prabu, A. (2003). *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.

Priyatno, D. (2011). *Buku Saku SPSS*

(Pertama). MediaKom. Yogyakarta.

Purwanto, & Suharyadi. (2009). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan*. Suharyadi dan Purwanto. 2008. Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Ramadhan, A. (2015). Pengaruh City Branding terhadap Minat Berkunjung serta Dampaknya pada Keputusan Pengunjung (Survei pada Wisatawan Kota Surabaya). *Administrasi Bisnis, 28 (2)*.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). PT.Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.

Robbins, S. P. (2011). *Organizational Behavior*. London, Pearson Education.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Management. In *Edisi ke-10, Jilid 2.* Indonesia : Erlangga.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). Organizational Behaviour. In *Contexts*. McGraw-Hill. https://manajemenmudah.blogspot.com/2016/03/apa-saja-sikap-kerja-yang-utama.html

Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, *16*(1), 73–97. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x

Schoemann, A. M., Boulton, A. J., & Short, S. D. (2017). Determining Power and Sample Size for Simple and Complex Mediation Models. *Social Psychological and Personality Science*, *8*(4), 379–386. https://doi.org/10.1177/1948550617715068

Selye, H. (1956). Chapter 1. What is Stress? *Stress Is the Spice of Life; the Absence of Stress Is Death*.

Shaleh, A. R. (2004). *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: PT. Prenada Media.

Sim, Y. and Lee, E. (2018). Perceived underqualification and job attitudes : the role of transformational leadership and leadership. *Leadership & Organization Development Journal. Doi: 10.1108/LODJ -03-2018-0127*.

Subagio, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, *19*(1), 101. https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:ALFABETA.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharyat, Y. (2009). Hubungan antara sikap minat latihan dan kepemimpinan. *Academia*, *1*, 1–19.

Sukmadinata, N. S. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sulhan. (2009). *Panduan Praktis SPSS untuk Manajemen (Keuangan, SDM, Pemasaran)*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.

Susilowati, E. T. (2010). *Hubungan Minat Menonton Tayangan Film Kartun Laga di Televisi dengan Agresivitas Siswa SDN Ngimbang Palang Tuban*.

Suwantoro, G. (1997). *Dasar-Dasar Pariwisata*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Suwarduki, P. R., & Yulianto, E. (2016). Pengaruh electronic word of mouth terhadap citra destinasi serta dampaknya pada minat dan keputusan berkunjung (survei pada followers aktif akun instagram). *Jurnal*, *16*(2). http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1449

Tanzeh, A. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.

Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Waluyo, M. (2009). Psikologi Teknik Industri. *Yogyakarta: Graha Ilmu*, *17*.

Wherington, H. . (1982). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Aksara Baru.

Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. LPPPI Medan. https://scholar.google.co.id/citations?user=lSvC8YYAAAAJ&hl=id

Zaenal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Zhang, Z. (2014). *Analisis kekuatan statistik berbasis Monte Carlo untuk model mediasi: Metode dan perangkat lunak.Metode Penelitian Perilaku.*

BIODATA PENULIS

Elisabeth Marlina Sari Lintong, Universitas Pelita Harapan, Medan, Sumatera Utara, Indonesia, 01645200012@student.uph.edu

Daniel Cassa Augustinus, Universitas Pelita Harapan, Medan, Sumatera Utara, Indonesia, daniel.augustinus@ uph.edu