

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Rate* Karyawan Hotel Feodora Airport Palembang

Putri Arista<sup>1</sup>, Endah Dewi Purnamasari<sup>2</sup>, Mohammad Kurniawan Darma Putra<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Indo Global Mandiri

email: 2019510001@uigm.ac.id

<sup>2</sup> Universitas Indo Global Mandiri

email: endahdps@uigm.ac.id

<sup>3</sup> Universitas Indo Global Mandiri

email: kurniawan@uigm.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine the effect of job satisfaction and compensation on the employee turnover rate of Hotel Feodora Airport Palembang. This research carried out on all employees using a saturated sample technique of 132 people. The primary data of this study were obtained through questionnaires and processed using a quantitative approach with the SPSS statistical test tool version 25.00 For Windows. based on results the research conducted found that the variable job satisfaction ( $X_1$ ) and Compensation ( $X_2$ ) has a negative and significant effect on the turnover rate Employees of Hotel Feodora Airport Palembang ( $Y$ ). Linear regression test results is obtained the value of the coefficient of job satisfaction ( $X_1$ ) of -0.786 and the value compensation regression coefficient ( $X_2$ ) of -0.183 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . T test results variable of job satisfaction ( $X_1$ ) of -13.853 and compensation ( $X_2$ ) of -4.113 with a significance level of  $0.000 < 0.05$  partially job satisfaction and compensation have a negative and significant effect on the turnover rate. The results of the F test obtained F count of 204.419 with the level significance of  $0.000 < 0.05$  which means that simultaneously job satisfaction ( $X_1$ ) and compensation ( $X_2$ ) have a negative and significant effect on the turnover rate.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Compensation, and Turnover Rate.

### A. Latar Belakang Teoritis

Pada hakikatnya, kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari keberhasilan dalam mempertahankan perusahaan. Perusahaan yang bertahan adalah yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan yang berkinerja dengan baik (Rokhayati, 2021). Kinerja perusahaan dapat dinilai dari kinerja keuangan dan non keuangan. Untuk meningkatkan kinerja dan mengungguli persaingan, suatu perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam menjalankan bisnisnya. Strategi yang banyak digunakan oleh perusahaan saat ini adalah memotong biaya yang tidak perlu untuk mencapai efisiensi yang optimal (Rokhayati, 2021). Manajemen sumber daya yang efektif dan operasional membantu perusahaan mengurangi biaya bisnis yang tidak perlu. Salah satu sumber daya perusahaan yang perlu dikelola dengan baik adalah manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan karena peran SDM adalah *planning*, *organizing*, serta *controlling* seluruh kegiatan operasional perusahaan (Yusran dan Sodik, 2018). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik

akan mengoptimalkan kinerja perusahaan baik dari sisi *input* maupun *output*. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu komponen sumber daya manusia yaitu karyawannya (Aula, 2022). Kinerja yang buruk dari karyawan merupakan kendala bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar dapat berkontribusi dengan baik pada perusahaan. Karyawan yang tidak diperhatikan oleh perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih keluar dari pekerjaannya (*turnover*).

*Turnover* merupakan pemberhentian atau pengunduran diri seorang karyawan dari suatu pekerjaan (Chun Chiat dan Aisyah Panatik, 2019). *Turnover* merupakan hal yang wajar dalam dunia bisnis, namun *turnover* karyawan yang tinggi dapat mengindikasikan adanya masalah pada perusahaan. Perusahaan dengan *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih tinggi untuk merekrut, menyaring, dan melatih karyawan baru, yang tentu saja berdampak pada kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang terkait dengan *turnover* yang tinggi akan membebani perusahaan dan berdampak pada kinerja perusahaan baik

secara finansial maupun non-finansial. Selain biaya Metariani (2022) juga menjelaskan bahwa tingginya *turnover* karyawan bisa mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan, karena karyawan yang mempunyai pengalaman serta keterampilan apabila meninggalkan perusahaan akan mengganggu kelancaran perusahaan. Menurut Gunawan dan Andani (2020) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover rate* yaitu kepuasan kerja dan kompensasi.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dari karyawan dalam melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai rasa senang atau tidak seorang karyawan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan ini dapat mempengaruhi cara karyawan bekerja. Menurut Susanti (2018) Karyawan yang puas dengan pekerjaan cenderung berkinerja lebih baik dalam ukuran kuantitas maupun kualitas. Kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka meningkatkan produktivitas karyawan dan mengurangi kemungkinan PHK karyawan. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya cenderung tetap setia pada perusahaan dalam jangka panjang. Seorang karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover rate*) dan mencari pekerjaan lain (Yusran dan Sodik, 2018).

Kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan (Saputra, 2022). Fungsi kompensasi yang diberikan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja, membuat pengadaan lebih efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga disiplin, menghindari serikat pekerja, dan mempengaruhi intervensi pemerintah (Gunawan dan Andani, 2020). Penghargaan ini datang dalam bentuk finansial seperti gaji, upah, tunjangan dan bonus, dan penghargaan non-finansial seperti wewenang, dan tanggung jawab. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk pengakuan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang dibayar dengan baik cenderung lebih termotivasi dan lebih loyal kepada perusahaan hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaan mereka diakui dan dihargai oleh perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan harapan, maka karyawan

akan kurang termotivasi dan cenderung akan mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi yang lebih baik. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham Rizki Al Tarom dan Ahyar Yuniawan (2019) bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pemberian kompensasi yang sesuai oleh perusahaan dinilai efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Hal ini akan mengurangi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan sehingga tingkat *turnover* dan biaya perekrutan personel akan berkurang. Pengurangan biaya mengarah pada penghematan keuangan dan stabilitas kinerja operasional yang berdampak pada kinerja keuangan dan non-keuangan perusahaan. Pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan dipengaruhi kompensasi dan kepuasan kerja sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dan kompensasi dapat mempengaruhi tingkat perputaran karyawan (Aula, 2022).

Hotel Feodora *Airport* merupakan perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyediaan makanan, minuman serta fasilitas lainnya bagi tamu yang datang. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang di Jakarta. Sebagai perusahaan dengan daerah pemasaran yang cukup luas dalam menjalankan bisnisnya Hotel Feodora *Airport* berfokus pada pemuasan kebutuhan konsumen dengan memberikan harga yang sangat bersaing yang diharapkan dapat menjadi keunggulan kompetitif perusahaan untuk bersaing dalam dunia bisnis saat ini.

Hotel Feodora *Airport* Palembang saat ini memiliki karyawan sebanyak 132 orang pada tahun 2022. Jumlah ini terus meningkat dari 2 tahun terakhir, pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 113 karyawan dan pada tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 130 karyawan. Penambahan jumlah karyawan mengidentifikasi bahwa perusahaan memang sedang berkembang dan berusaha meningkatkan performa operasionalnya. Namun, data personalia menunjukkan adanya *turnover* atau perputaran karyawan pada Hotel Feodora *Airport*. Menurut data 3 tahun terakhir karyawan yang masuk tahun 2020 sebanyak 32 orang dan keluar sebanyak 36 orang. Pada tahun 2021 karyawan masuk

sebanyak 54 orang keluar sebanyak 46 orang, pada tahun 2022 karyawan masuk sebanyak 36 orang dan keluar sebanyak 36 orang. Jika dilihat dari rasio *turnover* dapat diketahui bahwa *turnover rate* karyawan Hotel Feodora *Airport* tahun 2020 mencapai 31,8% tahun 2021 mencapai 35,3% dan tahun 2022 mencapai 27,4% dari data tersebut dapat diketahui bahwa perputaran karyawan (*turnover rate*) dikategorikan tinggi, hal ini berpotensi mengganggu kinerja operasional serta meningkatkan biaya pengeluaran. Perusahaan dengan *turnover* tinggi harus mengeluarkan biaya lebih untuk merekrut, memilih, dan melatih karyawan baru

Karyawan yang terpilih akan menjalani pelatihan dan harus mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan tersebut diberikan dalam bentuk peraturan tertulis, seperti standar operasional perusahaan, tata tertib, dan peraturan tidak tertulis seperti budaya organisasi. Peraturan yang mengatur jam kerja karyawan Hotel Feodora *Airport* membagi jam kerja menjadi 3 shift yaitu pagi jam 07:00 sampai dengan 15:00. Siang jam 15:00 sampai 23:00 dan shift malam jam 23:00 sampai 07:00. Pada shift pagi dan siang, karyawan sering datang terlambat. Keterlambatan ini dapat bervariasi dari yang dapat diterima hingga hukuman administratif.

Sanksi keterlambatan bagi karyawan berupa pengurangan bonus karyawan. Keterlambatan di antara karyawan merupakan masalah yang biasa dialami oleh perusahaan, namun menjadi masalah serius ketika karyawan terbiasa terlambat. Keterlambatan karyawan dapat mengganggu operasional perusahaan. Karyawan yang sering terlambat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal dan internal dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih termotivasi untuk bekerja dan memiliki lebih sedikit perilaku pelanggaran. Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Rate Karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang”**.

## B. Metode Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada beberapa permasalahan yang telah ditentukan yaitu kepuasan kerja, kompensasi dan *turnover rate* karyawan pada Hotel Feodora *Airport* Palembang dengan tujuan agar penelitian ini terfokus pada permasalahan yang ada sehingga tidak terjadi keracunan dalam hal interpretasi hasil penelitian.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka (Sugiono, 2022). Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

Lokasi penelitian ini bergerak dalam bidang akomodasi atau penginapan dengan nama Hotel Feodora *Airport* Palembang yang beralamat di Jalan Perindustrian 02 No. 1202, Kecamatan Sukarami, Kota Palembang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang berjumlah 132 orang. Populasi merupakan jumlah seluruh individu yang berada dalam suatu wilayah, populasi juga merupakan sekelompok orang yang bisa dijadikan sumber dari pengambilan sampel (Sugiono, 2022). Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama yang menggambarkan seluruh populasi yang diteliti (Sugiono, 2022). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di Hotel Feodora *Airport* Palembang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh populasi yang ada sebagai sampel (Sugiono, 2022). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 132 orang karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiono (2022) data primer merupakan data yang diperoleh langsung melalui sumber pertama. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner terhadap responden dalam hal ini seluruh karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang dengan pengukuran menggunakan skala *likert*.

**C. Hasil Dan Pembahasan**

**3.1 Hasil Penelitian**

**Teknik Analisis Data**

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Pengujian dalam penelitian ini dianalisis dan diolah menggunakan alat bantu *software* (SPSS) 25.0 *for windows*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	Validitas	Ket
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,000	0,05	Valid
Kom pensasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,000	0,05	Valid
Turnover Rate (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 3.1 diatas maka dapat diketahui bahwa seluruh item dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel val

2) Uji Reabilitas

**Tabel 3.2**  
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Ket
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,919	0,60	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,901	0,60	Reliabel
Turnover Rate (Y)	0,930	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 3.2 diata diketahui hasil *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) masing-masing variabel  $> 0,60$  sehingga indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel tersebut *reliabel* atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

**Tabel 3.3**  
Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.404917
Most Extreme Differences	Absolute	.038
	Positive	.034
	Negative	-.038
Test Statistic		.038
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>e,d</sup>

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel 3.3 diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig* untuk variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) dan *turnover rate* (Y) yaitu 0,200d yang mana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

**Tabel 3.4**  
Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.328	1.046			32.826	.000		
KEPUASAN KERJA (X1)	-.786	.057	-.729		-13.853	.000	.671	1.491
KOMPENSASI (X2)	-.183	.044	-.217		-4.113	.000	.671	1.491

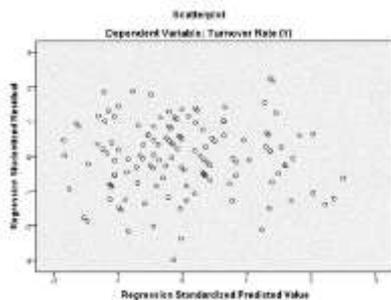
a. Dependent Variable: Turnover Rate (Y)

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat bahwa model regresi antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) dan *turnover rate* (Y) memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

**Gambar 3.1**  
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan gambar 3.1 diatas terlihat bahwa pola *scatterplot* menyebar dengan baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau gejala heterokedastisitas

c. Hipotesis

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover rate* karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang.

H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover rate* karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover rate* karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3.5**  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.328	1.046			32.826	.000		
KEPUASAN KERJA (X1)	-.786	.057	-.729		-13.853	.000	.671	1.491
KOMPENSASI (X2)	-.183	.044	-.217		-4.113	.000	.671	1.491

a. Dependent Variable: Turnover Rate (Y)

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Hasil analisis uji regresi linier berganda Berdasarkan tabel 3.5 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (b_1X_1) + (b_2X_2) + e$$

$$Y = 34,328 + (-0,786 X_1) + (-0,183 X_2) + (1,046)$$

Atau

$$\text{Turnover Rate} = 34,328 + (-0,786 \text{ Kepuasan Kerja}) + (-0,183 \text{ Kompensasi}) + e$$

(1) *Turnover Rate*

Nilai a sebesar 34,328 merupakan rata-rata nilai *turnover rate* sebesar 34,328% dengan konstanta atau keadaan saat variabel *turnover rate* belum dipengaruhi variabel lain, yaitu variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>). Jika variabel independent tidak ada maka variabel *turover rate* tidak mengalami perubahan.

(2) Kepuasan Kerja

Variabel X<sub>1</sub> nilai koefisien regresi sebesar -0,786 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover rate* yang berarti setiap penurunan 1 satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan *turnover rate* sebesar 78,6% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

(3) Kompensasi

Variabel X<sub>2</sub> nilai koefisien regresi sebesar -0,183 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover rate* yang berarti setiap penurunan 1 satuan variabel kompensasi akan meningkatkan *turnover rate* sebesar 18,3% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

2) Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 3.6**  
Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	34.328	1.046		32.826	.000
KEPUASAN KERJA (X <sub>1</sub> )	-.786	.057	-.729	-13.853	.000
KOMPENSASI (X <sub>2</sub> )	-.183	.044	-.217	-4.113	.000

a. Dependent Variable: Turnover Rate (Y)

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 3.6 dapat dijelaskan sebagai berikut, pengaruh antara variabel independen yaitu kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen yaitu *turnover rate* (Y). berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa:

(1) Kepuasan kerja (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis t, variabel (X<sub>1</sub>) kepuasan kerja memiliki signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05 dengan t-hitung variabel kepuasan kerja sebesar -13,853. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover rate*, artinya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover rate*. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan H<sub>1</sub> diterima.

(2) Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis t, diperoleh hasil bahwa variabel (X<sub>2</sub>) kompensasi memiliki signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05 dengan t-hitung variabel kompensasi sebesar -4,113. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover rate*, artinya semakin rendah

kompensasi maka semakin tinggi tingkat *turnover rate*. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan H<sub>2</sub> diterima.

3) Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3.7**  
Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2401.224	2	1200.612	204.419	.000 <sup>b</sup>
Residual	757.655	129	5.873		
Total	3158.879	131			

a. Dependent Variable: Turnover Rate (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X<sub>2</sub>), KEPUASAN KERJA (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 3.7 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan F-hitung sebesar 204,419. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap *turnover rate* (Y) karyawan Hotel Feodora Airport Palembang. Berdasarkan hasil tersebut maka diputuskan H<sub>3</sub> diterima.

4) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3.8**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.760	.756	2.42349

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X<sub>2</sub>), KEPUASAN KERJA (X<sub>1</sub>)

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 3.8 diatas diperoleh nilai R Square sebesar 7,60 hal ini berarti variabel kepuasan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variabel *turnover rate* sebesar 76% sedangkan sisanya yaitu 24 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh negatif secara parsial antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Rate* (Y) pada karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Rate* (Y) pada karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang.
2. Terdapat pengaruh negatif secara parsial antara Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Rate* (Y) pada karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Rate* (Y) pada karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang.
3. Terdapat pengaruh yang negatif secara simultan antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Rate* (Y) pada karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Rate* (Y) pada karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang.
4. Terdapat pengaruh sebesar 76% antara variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Rate* (Y) karyawan Hotel Feodora *Airport* Palembang. sisanya sebesar 24% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### E. Referensi

Aula, Shofia, Syarifa Hanoum, and Prahardika Prihananto. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur." *Jurnal Sains dan Seni ITS* 11, no. 1 (2022).

Chun Chiat, Low, and Siti Aisyah Panatik. "Perceptions of Employee Turnover

Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review." *Journal of Research in Psychology* 1, no. 2 (2019): 10–15.

Gunawan, Santi, and Kurniati W. Andani. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2, no. 3 (2020): 793.

Metariani, P, and K K Heryanda. "Turnover Intention Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan." *Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2022): 1–9.

Rokhayati, Isnaeni, Endang Sri Wahyuningsih, and Sofyan Anang Kurniawan. "Bagaimana Mengukur Nilai Perusahaan Dari Faktor Internal Perusahaan? Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Di BEI." *Jurnal MONEX* 10, no. 2 (2021): 174–183.

Susanti, Dwi, and Ii Halilah. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa)." *30th Industrial Research Workshop and National Seminar* (2018): 1036–1045.

Saputra, Eka Kurnia, Zainiyah Zainiyah, Octojaya Abriyoso, and M. Rizki. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 2 (2022): 1491.

Sugiyono. (2022b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (10th ed.). Bandung: Alfabeta

Yusran, Ahmad, and Sodik. "Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bni Cabang Utama Kendari." *Yusran, Ahmad, & Sodik.* (2018).

Al Tarom, Ilham Rizki, and Ahyar Yuniawan.  
“Pengaruh Pemberian Kompensasi dan  
Motivasi Kerja Kinerja Karyawan (Studi

Gemilang Widya, Endah Dewi Purnamasari,  
and Shafiera Lazuardi. “Pengaruh  
Budaya Kerja Dan Kompensasi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria  
Anugrah Sentosa Palembang.” *Jurnal  
Manajemen* 11, no. 2 (2023): 9.

Putra, M K D. “Pengaruh Kepuasan Kerja  
Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap  
Kinerja Karyawan Hotel KR  
Palembang.” *Jurnal EKOBIS (kajian  
Ekonomi dan Bisnis)* (2022).