

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN DI HOTEL SANTIKA DEPOK

Oleh

Sofiani¹, Neysa Alicia²

^{1,2}Universitas Bunda Mulia, Tangerang

e-mail: *¹sofiani@bundamulia.ac.id

Article History:

Received: 22-04-2024

Revised: 16-05-2024

Accepted: 21-05-2024

Keywords:

Karyawan, Kepuasan Kerja,
Turnover Karyawan

Abstract: Kepuasan yang kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak kepada kinerjanya baik itu menjadi lebih baik atau bahkan menjadi lebih buruk karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan akan loyal kepada perusahaan tempatnya bekerja sehingga itu akan menjadi hal yang sangat baik untuk perusahaan secara keseluruhan. Turnover karyawan adalah proses perputaran keluar dan masuknya karyawan dalam suatu perusahaan secara sukarela atau tidak. Turnover juga merupakan hal yang lumrah terjadi pada setiap organisasi atau perusahaan namun setiap perusahaan juga harus menjaga agar tingkat turnover ini agar tetap rendah karena dampak yang terjadi ketika suatu perusahaan terlalu sering melakukan turnover karyawan adalah operasional, Ketika banyak orang yang meninggalkan perusahaan secara berkelanjutan, hal ini akan mempengaruhi moralitas dan produktivitas karyawan yang pada akhirnya juga berpengaruh pada produk dan layanan dari perusahaan itu sendiri. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Hotel Santika Depok penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya kepuasan kerja karyawan terhadap loyalitas atau turnover karyawan jumlah sampel data ditetapkan sebanyak 128 responden yang terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Santika Depok pengujian ini akan menggunakan sistem kuisioner, peneliti akan memberikan beberapa pertanyaan untuk para karyawan yang bekerja di hotel Santika Depok untuk menjawab, kemudian hasil jawaban kuisioner yang telah di sebar pada setiap karyawan dan dari 128 responden yang telah menjawab pertanyaan kuisioner akan peneliti olah datanya agar peneliti mengetahui seberapa berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap turnover karyawan pada Hotel Santika Depok

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan suatu aset yang dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dan mewujudkan tujuan perusahaan. Perkembangan pariwisata tentunya akan mendorong salah satu industri yaitu hotel (Yudhiet, 2023). Mereka memiliki tujuan, pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi pikiran sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sangat penting peranan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul dari kesenangan, kepuasan, atau kebahagiaan seseorang terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ini adalah evaluasi subjektif terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk konten tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karir. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memiliki manfaat baik bagi individu maupun organisasi, termasuk peningkatan motivasi, kinerja, produktivitas, dan retensi karyawan yang lebih baik. Lingkungan kerja dan beban kerja juga sangat mempengaruhi kepuasan dari karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah ruang fisik, budaya, dan kondisi di mana seseorang bekerja. Ini mencakup tempat kerja fisik, interaksi antar kolega, norma sosial, kebijakan perusahaan, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang.



Gambar 1. Data kepuasan kerja di indonesia

Sumber: (jobstreet.com 2018)

Dari data yang penulis temukan sebesar 73 % karyawan di indonesia tidak puas dengan pekerjaan mereka pandemic covid 19 ini sangat mempengaruhi kualitas hidup dan kebahagiaan para karyawan. Untuk membuat pegawai melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan adalah motivasi dan terpenuhinya kepuasan kerja (Yehezkiel & Roozana, 2023). Hotel Santika Depok merupakan sebuah organisasi atau perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa penginapan dan juga penyedia makanan dan minuman tentu dalam perusahaan ini dibutuhkan beberapa tenaga kerja atau karyawan dengan profesi yang berbeda – beda maka dari itu untuk menjaga turnover yang terlalu tinggi Hotel Santika Depok tentu harus membuat lingkungan kerja yang nyaman dan suasana kerja yang nyaman juga agar setiap karyawan merasa sangat baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik juga. Setiap bulannya karyawan di hotel santika selalu ada yang melakukan

penggajian resign. Hal ini tentu sangat menghawatirkan untuk hotel tersebut, tingginya angka turnover karyawan tentunya akan berpengaruh ke berbagai aspek dari hotel tersebut mulai dari aspek pelayanan, aspek penjualan dan aspek lainnya. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover karyawan di Hotel Santika Depok.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Luthans dalam Indasari (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 5 (lima) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Menurut (Sharma dan Chandra dalam Indasari 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfilment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori motivasi *two factor*, dan teori *social reference group*.

Turnover Karyawan

Menurut (Rismayanti 2018) *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* karyawan yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan cost yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Rismayanti (2018) "Perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan". Dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah proses perputaran keluar dan masuknya karyawan dalam suatu perusahaan secara sukarela atau tidak. Ada pula istilah *employeeturnoverrate*, artinya jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan karena *resign* atau pemecatan dalam kurun waktu tertentu. Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi serta memiliki hubungan terhadap loyalitas karyawan (Andari & Rendy, 2022). Pada penelitian ini yang akan menjadi variabel independen atau variabel yang mempengaruhi adalah kepuasan kerja (X). Sedangkan *turnover* karyawan (Y) akan menjadi variabel dependen atau variabel yang terpengaruh.

Hipotesis

Ho : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

Ha : kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian memiliki arti yaitu langkah atau proses yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Alasan peneliti memilih Hotel Santika Depok sebagai objek dalam penelitian adalah pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi sangat lumrah untuk melakukan perputaran

karnya wa n begitu pun dengan Hotel Santika Depok yang melaku k an *turnover* kar nya wa n ba gi peneliti Hotel Santika Depok cukup sering terjadi *turnover* kar nya wa n ba lik kema ua n da ri pi ha k perusa ha la n a ta upun kema ua n di ri se ndi ri a ta u *resign* ma ka da ri itu peneliti ingin mengeta hui se be ra pa ber da mpa k nya ke pu a sa n ker ja ter ha da p *turnover* kar nya wa n ya ng a da l. Menurut (Sugiyono, 2018) Teknik pengumpula n da ta ter di ri da ri ob se r va si (pen ga ma ta n), kuesioner (a ng ket). Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang di bagikan kepada karyawan hotel santika depok yang bekerja pada rentang 5 tahun terakhir baik yang sudah resign atau yang masih bekerja di hotel tersebut.

Analisa data yang digunakan adalah dengan Teknik Hipotesis deskriptif. Menurut (Sugiono 2018) hipotesis deskriptif a da la h sta ti stik ya ng ber tu ju a n un tuk men ga na li sis da ta de ga n ca ra meng ga m ba r ka n a ta u men de sk ri ps i ka n da ta ya ng su da h di kumpul. Skala ya ng di gu na ka n un tuk meng ukur ni la i me a n a da la h skala likert 1 – 5. Ha sil per hitun ga n ma si ng-ma si ng ke lo mpok sa mpel ke mu di a n di in ter pre ta si ka n. Ke mu di a n di la ku kan be er ba pa uji men gu na kan al at ban tu SPSS 20. Uji yang akan di la ku kan a da la h:

1. Uji Norma li ta s
2. Uji He te ro ke da stis ita s
3. Uji – T
4. Uji Re gre si Li nier Se der ha na l
5. Uji Ko e fi sien De ter mi na si

Uji-uji tersebut dilakukan untuk mengetahui tingkat kebenaran dari hipotesis yang telah di rumuskan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendapatan

Tabel 1. Pendapatan

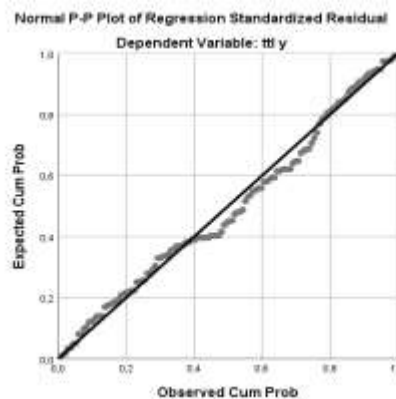
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 juta	60	46,9	46,9	46,9
11 - 15 juta	9	7,0	7,0	53,9
16 - 25 juta	1	,8	,8	54,7
6 - 10 juta	58	45,3	45,3	100,0
Total	128	100,0	100,0	

Sumber : data diolah (2023)

Ber da sa r ka n da ta pa da ga m ba r di a ta s da pa t di ke ta hui ba h wa da ri 128 responden ya ng be ker ja pa da Ho tel San ti ka De pok me mi li ki pen da pa ta n se be sa r, 60 ora ng responden me mi li ki pen da pa ta n se be sa r 1- 5 juta (46,9%), 9 ora ng responden me mi li ki pen da pa ta n se be sa r 11 – 15 juta (7,0%), 1 ora ng responden me mi li ki pen da pa ta n se be sa r 16 – 25 juta (0,8%), 58 ora ng responden me mi li ki pen da pa ta n se be sa r 6 – 10 juta (45,3%). Da pa t di si m pul ka n ba h wa pen da pa ta n kar nya wa n cu kup be sa r da n ti da k me mp en ga ru hi *turnover* kar nya wa n. Si ma mo ra da la m (A dhi & Nu gro ho, 2020) me ga ta ka n ba h wa pen da pa ta n da pa t me mp en ga ru hi se se o ra ng da la m me mi li h pro duk ya ng in gin di kon sum si.

Uji Normalitas

Menurut (Gozali 2018) uji normalitas digunakan untuk menguji dalam regresi apakah variabel residual berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan grafik histogram dan P-Plot SPSS dengan melihat jika data menyebar disekitaran garis dan mengikuti arah garis diagonal maka berdistribusi normal, dan sebaliknya jika menyebar jauh dari garis dan tidak mengikuti garis diagonal maka berdistribusi tidak normal.



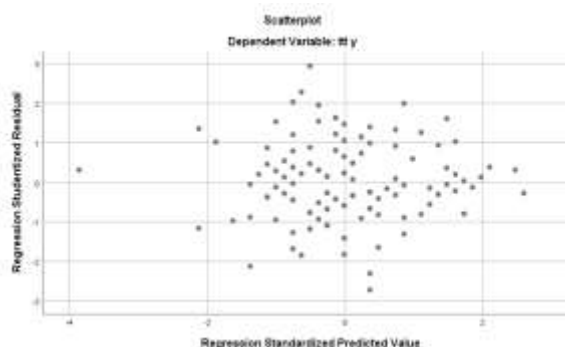
Gambar 2. Hasil uji normalitas

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan gambar grafik P-P Plot di atas yang menunjukkan titik-titik plotting berada disekitaran dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan gambar grafik diatas berdistribusi normal karena memiliki residual yang normal. Maka kesimpulan dari uji normalitas dalam penelitian ini adalah model regresi berdistribusi normal dan dapat melanjutkan ke uji selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali 2018) bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke residual lainnya. Penulis hendak melihat pola pada *scatterplots* untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian. Penelitian yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah, 2023

Gambar di atas menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan

metode *sca/tterplots*. Dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa Hasil uji heteroskedastisitas persamaaan regresi berganda tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji T

Uji T dilakukan agar mengetahui apakah masing-masing Variabel X memiliki tingkat signifikan atau tidak secara individual terhadap Variabel Y, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 2. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,272	2,081		4,456	,000
	total X	,392	,027	,793	14,592	,000

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil olah data di atas membuktikan signifikansi untuk kepuasan kerja (X) terhadap *turnover* karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai Thitung $14.592 >$ table 1.66. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di terima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap *turnover* karyawan (Y) pada Santika Depok.

Uji Regresi Linear Sederhana

Didefinisikan oleh (Sugiyono, 2018) sebagai hubungan yang fungsional atau kausal antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Regresi linier sederhana secara harfiah mengacu pada metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan linier antara dua variabel, yaitu variabel independen (x) dan variabel dependen (y).

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,272	2,081		4,456	,000
	total X	,392	,027	,793	14,592	,000

Sumber: data diolah 2023

Dari data di atas diketahui nilai constant (a) sebesar 9.272, sedangkan nilai koefisien regresi (b) kepuasan kerja sebesar 0.392. sehingga persamaaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$y = \alpha + bX$$

$$y = 9.272 + 0.392X$$

Konstanta sebesar 9.272 memiliki nilai koefisien. Koefisien regresi X sebesar 0.392 menyatakan bahwa setiap 1% nilai kepuasan kerja maka nilai *turnover* karyawan bertambah sebesar 0.392. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat

dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Berdasarkan signifikansi dari table *coefficient* dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap *turnover* karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,628	,625	2,43766

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.625. Rumus koefisien determinasi adalah $R^2 \times 100\%$. yang artinya seluruh variabel kepuasan kerja menjelaskan 62,5% berpengaruh terhadap variabel *turnover* karyawan. Dan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diketahui karena tidak ada pada penelitian ini. Oleh sebab itu maka tingkat kepuasan kerja harus semakin di tingkatkan agar karyawan di perusahaan tidak banyak yang melakukan resign yang menyebabkan tingginya angka *turn over* karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.625. Rumus koefisien determinasi adalah $R^2 \times 100\%$. yang artinya seluruh variabel X menjelaskan 62,5% berpengaruh terhadap variabel minat *turnover* karyawan. Dan 37,5% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diketahui karena tidak ada pada penelitian ini, oleh sebab itu maka tingkat kepuasan kerja harus semakin di tingkatkan agar karyawan di perusahaan tidak banyak yang melakukan resign yang menyebabkan tingginya angka *turn over* karyawan.

SARAN

Hotel Santika Depok seharusnya sebagai perusahaan yang mempekerjakan para karyawan dapat menjadi penengah bagi para karyawannya agar mereka dapat bekerja lebih baik dalam team agar pekerjaan yang di kerjakan juga dapat di selesaikan dengan maksimal. | Seharusnya hotel santika mampu melakukan perhitungan beban kerja maksimal dari setiap karyawan, sehingga tidak terjadi *over time* yang membuat karyawan tidak bekerja maksimal dan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andari Tirtadidjaja, R. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta. *Jurnal manajemen perhotelan dan pariwisata*, 198-204.
- [2] Angela Felicia Dharmawan, Y. F. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen di Tanatapp Coffee Bekasi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 10529-10535.

-
- [3] Edy Sutrisno, (. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
 - [4] Gozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 - [5] Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
 - [6] Rismayanti, M. &. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 581.
 - [7] Sudaryo, Y. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
 - [8] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitat*. Bandung: Alfabeta.
 - [9] Yehezkiel Yehezkiel, R. M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Front Office Departemen Di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City. *Jurnal Sosial Teknologi*, 567-574.