

**PENGARUH *PERCEIVED FIRM FAIRNESS*, *PAY SATISFACTION*, DAN
WORK PRESSURE TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA HOTEL
SHERATON SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh:

Ijtihad Jivat Rosidi

NPM. 21042010312

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH *PERCEIVED FIRM FAIRNESS*, *PAY SATISFACTION*, DAN
WORK PRESSURE TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA HOTEL
SHERATON SURABAYA**

Disusun Oleh :

Ijtihad Jivat Rosidi

21042010312

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui

PEMBIMBING



Dra. Sonja Andarini, M.Si

NIP.196503261993092001

Mengetahui

**DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA**

TIMUR



Dr. Catur Suratnoaji, M.Si

NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PERCEIVED FIRM FAIRNESS, PAY SATISFACTION, DAN WORK
PRESSURE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA HOTEL SHERTON**

SURABAYA

Disusun Oleh

IJTIHAD JIVAT ROSIDI

NPM. 21042010312

**Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi Program Studi
Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik Universitas Pembangunan Nasional
"Veteran" Jawa Timur Pada Tanggal 26 November 2025**

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Tim Penguji

1. Ketua

Dra. Sonja Andarini M.Si

NIP. 196503261993092001

Dr. Ir. Rusdi Hidayat Nugroho S.T., M.Si

NIP. 196112241989031007

2. Sekretaris

Sumainah Fauziah, S.AB., M.AB.

NIP. 199312072022032015

3. Anggota

Dra. Sonja Andarini M.Si

NIP. 196503261993092001

Mengetahui,

**DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR**

Dr. Catur Suratnoati, M.Si

NIP. 196804182021211006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ijtihad Jivat Rosidi
NPM : 21042010312
Program : Sarjana (S1)
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : FISIP

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada Skripsi/Tesis/Desertasi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 07 November 2025
Yang membuat pernyataan



Ijtihad Jivat Rosidi
NPM. 21042010312

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan kemudahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dan penelitian skripsi ini dengan baik. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Perceived Firm Fairness*, *Work Pressure* dan *Pay Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Sheraton Surabaya”** yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Catur Suratnoaji, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A., selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis.
3. Ibu Dra. Sonja Andarini, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, serta ilmu yang sangat berharga kepada penulis sejak awal hingga terselesaikannya skripsi ini.

4. Seluruh dosen Program Studi Administrasi Bisnis, yang telah membagikan ilmu dan wawasan yang menjadi bekal penting dalam menyusun tugas akhir ini.
5. Orang tua tercinta, atas doa, cinta, dukungan moral, serta bantuan materiil yang tak ternilai sejak awal hingga akhir perjalanan studi ini.
6. Kakak dan keluarga besar, atas semangat, nasihat, dan dukungan yang selalu memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya.

Surabaya, Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Landasan Teori	16
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.2 Perceived Firm Fairness	22
2.2.3 Work Pressure.....	27
2.2.4 Pay Satisfaction	33
2.2.5 Turnover Intention.....	36
2.3 Kerangka Berpikir	42
2.4 Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	46

3.2.1	Variabel Bebas (X)	46
3.2.2	Variabel Terikat (Y).....	49
3.2.3	Pengukuran Variabel.....	52
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.3.1	Populasi.....	53
3.3.2	Sampel.....	54
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	57
3.4	Teknik Pengumpulan Data	58
3.4.1	Jenis Data	59
3.4.2	Sumber Data	59
3.4.3	Pengumpulan Data.....	60
3.5	Teknik Analisis Data	61
3.5.1	Uji Validitas	61
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	63
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	64
3.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda	68
3.5.5	Uji Hipotesis	70
3.6	Jadwal Penelitian	74
BAB IV HASIL & PEMBAHASAN.....		75
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	75
4.1.1	Profil Hotel Sheraton Surabaya.....	75
4.1.2	Visi dan Misi Hotel Sheraton Surabaya	77
4.1.3	Arti Logo Hotel Sheraton Surabaya.....	78
4.1.4	Struktur Organisasi.....	79
4.2	Deskripsi Penelitian.....	79
4.2.1	Karakteristik Responden	79
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	81
4.3	Uji Instrumen Data	94
4.3.1	Uji Validitas	94
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	96
4.4	Uji Asumsi Klasik	97
4.4.1	Uji Normalitas	97
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	98

4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	99
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda	101
4.6	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	102
4.7	Uji Hipotesis	103
4.7.1	Uji F (Uji Simultan)	103
4.7.2	Uji t (Uji Parsial).....	104
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian	105
4.8.1	Pengaruh <i>Perceived Firm Fairness (X1)</i> , <i>Pay Satisfaction (X2)</i> , dan <i>Work Pressure (X3)</i> terhadap <i>Turnover Intention (Y)</i>	105
4.8.2	Pengaruh <i>Perceived Firm Fairness (X1)</i> terhadap <i>Turnover Intention (Y)</i>	107
4.8.3	Pengaruh <i>Pay Satisfaction (X2)</i> terhadap <i>Turnover Intention (Y)</i>	109
4.8.4	Pengaruh <i>Work Pressure (X3)</i> terhadap <i>Turnover Intention (Y)</i>	110
4.9	Kendala Dalam Penelitian	112
4.10	Matriks Hasil Penelitian	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		116
5.1	Kesimpulan.....	116
5.2	Saran	117
DAFTAR PUSTAKA		119
LAMPIRAN.....		123

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover Sheraton Surabaya Tahun 2020-2024.....	5
Tabel 1. 2 Data Turnover Rate Tahun 2020-2024	6
Tabel 3. 1 Skala Likert	53
Tabel 3. 2 Proporsi Sampel Tiap Divisi	57
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian.....	74
Tabel 4. 1 Usia Responden.....	79
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden	80
Tabel 4. 3 Lama Bekerja Responden	80
Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Perceived Firm Fairness (X1).....	81
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Pay Satisfaction (X2)	84
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Work Pressure (X3)	87
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Turnover Intention (Y)	90
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	95
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	96
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	98
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	101
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	102
Tabel 4. 13 Hasil Uji F (Simultan).....	103
Tabel 4. 14 Hasil Uji t (Parsial)	104
Tabel 4. 15 Matriks Hasil Penelitian.....	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	43
Gambar 3. 1 Persamaan Regresi Linier Berganda	69
Gambar 3. 2 Kurva Uji F.....	71
Gambar 3. 3 Kurva Uji t.....	73
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan	78
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Hotel Sheraton.....	79
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas.....	97
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heterokedastitas.....	100

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Perceived Firm Fairness, Pay Satisfaction, and Work Pressure on Turnover Intention among employees in a service-sector organization. Turnover intention is an important issue for companies, as a high desire to resign can disrupt operational stability and affect overall performance effectiveness. This research employs a quantitative approach using a survey method, in which data were collected through a Likert-scale questionnaire. The respondents consisted of all permanent employees within the operational unit being studied. Data analysis included validity and reliability tests, descriptive analysis, and multiple linear regression to examine the effect of each independent variable on the dependent variable. The results indicate that Perceived Firm Fairness has a negative effect on Turnover Intention, meaning that a higher perception of fairness leads to a lower intention to resign. Pay Satisfaction also has a negative and significant influence, suggesting that satisfaction with compensation contributes to reducing employees' desire to leave the organization. Meanwhile, Work Pressure has a positive effect, indicating that higher pressure increases employees' intention to resign. Overall, this study reinforces the importance of managing organizational fairness, compensation systems, and workload distribution as strategic efforts to minimize turnover intention.

Keywords: *Perceived Firm Fairness, Pay Satisfaction, Work Pressure, Turnover Intention, Hotel*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Perceived Firm Fairness, Pay Satisfaction, dan Work Pressure terhadap Turnover Intention pada karyawan sebuah perusahaan sektor layanan. Permasalahan turnover menjadi isu penting bagi organisasi karena tingginya keinginan karyawan untuk keluar dapat mengganggu stabilitas operasional dan efektivitas kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Jumlah responden yang terlibat adalah seluruh karyawan tetap pada unit operasional yang menjadi objek penelitian. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, serta uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Firm Fairness berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, yang berarti semakin tinggi persepsi keadilan karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk keluar. Pay Satisfaction juga berpengaruh negatif dan signifikan, menandakan bahwa kepuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan niat resign. Sementara itu, Work Pressure berpengaruh positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan kerja, semakin meningkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan keadilan organisasi, sistem kompensasi, dan beban kerja dalam upaya menekan turnover intention.

Kata Kunci: Perceived Firm Fairness, Pay Satisfaction, Work Pressure, Turnover Intention, Hotel