

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel GI di Denpasar Bali

Anjani Jasmine Patria¹, Ni Desak Made Santi Diwyarthi²

^{1,2}Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali, Bali, Indonesia

Email: ¹santidiwyarthi@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap intensitas *turnover* karyawan di Hotel GI, Bali. Sampel terdiri dari 47 responden yang dipilih menggunakan teknik *stratified random sampling*. Teknik ini tepat digunakan karena populasi yang heterogen dengan subkelompok yang berbeda, sehingga memastikan representasi proporsional. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Gaya kepemimpinan dijadikan variabel bebas dan *turnover intention* sebagai variabel terikat. Uji validitas dan reliabilitas telah dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian yang kuat (Cronbach's Alpha > 0,8). Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* ($R = 62,5\%$). Hal ini berarti bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori *Leader-Member Exchange* (LMX) yang menekankan dampak positif dari hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan terhadap kepuasan kerja dan retensi. Studi ini juga mendukung penelitian sebelumnya tentang peran kepemimpinan transformasional dalam mengurangi *turnover*. Disarankan kepada pimpinan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang jelas dan terarah untuk meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan retensi karyawan.

Kata kunci :

Karyawan; Gaya Kepemimpinan; Hotel; Intensitas; *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style on employee turnover intensity at Hotel GI, Bali. The sample consisted of 47 respondents selected using stratified random sampling. This technique is appropriate due to the heterogeneous population with distinct subgroups, ensuring proportional representation. Data collection was conducted through questionnaires with a Likert scale. Leadership style was used as the independent variable and turnover intention as the dependent variable. Validity and reliability tests were carried out to ensure a robust research instrument (Cronbach's Alpha > 0.8). Simple linear regression analysis showed that leadership style has a significant negative effect on turnover intention ($R = 62.5\%$). This means that the application of better leadership styles can reduce employees' desire to leave the organization. This research result is in line with the Leader-Member Exchange (LMX) theory which emphasizes the positive impact of a strong relationship between leaders and employees on job satisfaction and retention. This study also supports previous research on the role of transformational leadership in reducing turnover. It is recommended that leaders implement clear and directed leadership styles to minimize misunderstandings and improve employee retention..

Keywords :

Employee; Leadership Style; Hotel; Intensity; *Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Perilaku karyawan dapat menjadi pertanda adanya *turnover intention* dari karyawan tersebut. Salah satu perilaku yang dimaksud adalah dengan adanya kenaikan tingkat keluhan yang disampaikan oleh karyawan terhadap atasannya (Sind et al., 2023), (Wicaksana & Rachman, 2018), dan (Nawawi, 2021:5). Dalam hal ini, karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan memiliki kecenderungan untuk menyampaikan keluhan atas kebijakan-kebijakan perusahaan ataupun tindakan-tindakan yang diambil oleh pimpinan perusahaan (Kurnia Harahap et al., 2024).

Price Mobley menjelaskan, salah satu aspek pokok yang mendukung terjadinya *turnover* adalah persoalan *centralization*. *Centralization* adalah keadaan dimana tingkat kekuasaan dipusatkan pada suatu tatanan sosial. Pengalaman organisasi yang sangat difokuskan pada pemimpin akan memiliki

risiko yang besar menyebabkan timbulnya *turnover* (Program, 2015) dan (Y et al., 2023), (Elmi, 2018:196). Hubungan yang demikian terjadi dipengaruhi oleh tidak adanya kendali yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi, serta tanggapan organisasi terhadap unit dan kebutuhan individu yang lambat (Prenada, 2005).

Berdasarkan observasi dan wawancara awal penelitian di hotel GI, ditemukan adanya fenomena yang menarik untuk diteliti. Fenomena tersebut berkaitan dengan adanya berbagai keluhan yang disampaikan oleh para *Department Head* dari beberapa departemen yang ada di hotel GI mengenai ketidaksesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan yang baru. Keluhan yang disampaikan berkaitan dengan perbedaan sistem dan budaya kerja baru yang diterapkan, yang mana hal tersebut dinilai cukup menjadi suatu hambatan bagi pelaksanaan kegiatan operasional di hotel GI. Selain

persoalan tersebut, juga terdapat keluhan berkaitan dengan cara komunikasi pimpinan perusahaan yang dinilai menjadi alasan bagi beberapa karyawan untuk keluar dari perusahaan atau melakukan *transfer* ke perusahaan lain.

Identifikasi masalah yang ada pada penelitian ini adalah, adanya pergantian *General Manager* di hotel GI. Pergantian tersebut terjadi karena *General Manager* sebelumnya memutuskan untuk pindah ke luar negeri. Adanya keluhan dari karyawan terhadap *General Manager* hotel GI yang baru. Keluhan yang dimaksud berkaitan dengan persoalan perbedaan sistem dan budaya kerja baru yang diterapkan. Tingkat *turnover* karyawan di hotel GI yang melebihi batas persentase normal. Berdasar identifikasi masalah, rumusan masalah bagi penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan hotel GI di Bali

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pendayagunaan tenaga kerja dalam organisasi melalui fungsi-fungsi seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, perencanaan karir, kompensasi, kesejahteraan, keselamatan kerja, dan hubungan industrial. Ini melibatkan kompleksitas hubungan antar manusia di organisasi, dengan fokus pada pemenuhan kebutuhan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan manajemen SDM melibatkan aspek organisasional, fungsional, sosial, dan personal (Assistant, 2014), (Buhalis et al., 2019) dan (Manajemen et al., 2010). Dalam konteks ini, manajemen SDM bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi, memenuhi kebutuhan perusahaan, merespons kepentingan masyarakat, dan membantu pencapaian tujuan personal karyawan (Diwyarthi and Prawira, 2024). Peran dan fungsi manajemen SDM mencakup pengelolaan jumlah, kualitas, dan penempatan sumber daya manusia, serta pelaksanaan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. Selain itu, manajemen SDM melibatkan evaluasi kebijakan perburuhan, pengawasan serikat buruh, dan berbagai aspek lainnya (Fadhilla & Silmi, 2017), (yuniarti, 2016) dan (Holy et al., 2023).

Kepemimpinan, sebagai elemen krusial dalam manajemen, mencakup pengaruh sosial pemimpin dalam membimbing anggota organisasi menuju pencapaian tujuan. Ada berbagai gaya kepemimpinan, termasuk otokratis, *laissez-faire*, dan demokratis, yang perlu disesuaikan dengan situasi dan tingkat kematangan anggota (Mardiani et al., 2023). *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela. Hal ini dapat diukur dengan skala seperti TIS-6, yang memperhitungkan faktor seperti pemikiran untuk keluar, niat untuk berhenti, dan keinginan untuk tidak masuk kerja. Faktor-faktor ini mencerminkan kepuasan kerja, pikiran untuk mencari pekerjaan baru, dan rencana meninggalkan perusahaan (Harinie et al., 2023) dan (Robert & Brown, 2004).

Alkarabsheh et al. (2022) mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan niat berhenti perawat di rumah sakit umum Yordania. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan autentik memiliki pengaruh negatif terhadap niat berhenti perawat. Penelitian Ade Nawawi (2021) mengfokuskan pada gaya kepemimpinan dan niat berhenti karyawan di PT. Trisna Naga Asih Subang. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut tergolong kuat, dan niat berhenti karyawan berada pada tingkat sedang (Didik, Hutaaruk and Education, 2022). Analisis juga menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan dan niat berhenti karyawan. Kedua penelitian tersebut menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan dalam memahami dan mengelola niat berhenti karyawan (Naru & Rehman, 2020) dan (Hallo & Dewi, 2022).

Uraian diatas mendorong penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat turnover karyawan, dengan variable terikat adalah turnover intention atau keinginan dari karyawan keluar dari perusahaan dan meninggalkan pekerjaan, serta variable bebas mengacu pada gaya kepemimpinan yang berlaku pada perusahaan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana variabel-variabelnya diukur menggunakan angka. Sampel diambil dengan menggunakan metode pengambilan sampel secara acak berstrata (stratified random sampling). Sampel secara acak berstrata adalah teknik pengambilan sampel yang sangat efektif untuk populasi yang heterogen dan memiliki subkelompok yang berbeda. Teknik ini memastikan representasi yang proporsional, menghasilkan data yang lebih akurat dan dapat diandalkan untuk generalisasi. Sampel acak berstrata adalah salah satu teknik pengambilan sampel dalam metode penelitian kuantitatif, di mana populasi terlebih dahulu dibagi ke dalam beberapa subkelompok atau strata berdasarkan karakteristik tertentu (seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, atau wilayah geografis). Setelah itu, sampel diambil secara acak dari setiap strata tersebut, dengan proporsi yang sesuai dengan representasi strata dalam populasi.

Sampel acak berstrata, atau stratified random sampling, adalah teknik pengambilan sampel yang membagi populasi menjadi beberapa subkelompok homogen yang disebut strata, berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian. Setelah populasi dibagi, sampel acak diambil dari setiap strata. Tujuan utama metode ini adalah memastikan bahwa setiap subkelompok dari populasi diwakili dalam sampel, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan. Dalam stratified random sampling, penarikan sampel acak terstruktur dilakukan dengan membagi anggota populasi dalam beberapa subkelompok yang disebut

strata, lalu suatu sampel dipilih dari masing-masing stratum. Elemen populasi dibagi menjadi beberapa tingkatan (stratifikasi) berdasarkan karakter yang melekat padanya. Teknik ini digunakan ketika populasi memiliki variasi yang signifikan dalam karakteristik yang diteliti, sehingga dengan membagi populasi menjadi strata, variabilitas dalam setiap strata dapat dikurangi, menghasilkan estimasi yang lebih presisi. Dengan demikian, stratified random sampling memungkinkan peneliti untuk memperoleh sampel yang lebih representatif dari populasi, terutama jika ada perbedaan signifikan antar kelompok dalam populasi yang diteliti.

Angka yang diperoleh ini kemudian digunakan untuk mencari ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut serta untuk menemukan seberapa besar pengaruhnya. Penelitian ini juga melakukan analisis data menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) untuk memperoleh hasil analisis yang lebih akurat dan terpercaya (Adenuddin Alwy, 2022). Terdapat 47 karyawan hotel GI yang berasal dari tujuh departemen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi dan uji T (Moleong, 2015).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat 47 karyawan hotel GI yang berasal dari departemen *Business Development, Culinary, Engineering, Finance, Food & Beverage, Front Office, Housekeeping, Human Resources, and Security*. Sebagian besar responden (25 orang atau 53,2%) sudah bekerja selama 6-10 tahun. Sebanyak 13 responden (27,7 %) sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Hal ini berarti karyawan Hotel GI cukup berpengalaman dan memahami hak dan kewajiban mereka dalam bekerja. Sebagian besar responden memiliki pendidikan tinggi, yang diperlihatkan dengan tamatan diploma, sebanyak 32 orang (68,19 %). Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 tahun (80,9%) dan pendidikan tinggi (68,19% lulusan diploma). Profil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang lingkungan kerja dan ekspektasi terhadap gaya kepemimpinan. Namun, tingginya rata-rata skor turnover intention sebesar 3,69 (kategori tinggi) menandakan adanya potensi perbaikan yang perlu dilakukan dalam gaya kepemimpinan.

Angket dengan skala Likert bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan Hotel GI mengenai gaya kepemimpinan dan *turnover intention*. Terdapat tiga bagian yang terdiri dari data demografi mencakup lama bekerja pada hotel, pendidikan terakhir pegawai, dan usia. Lama bekerja pada hotel terdiri dari pilihan dibawah satu tahun, satu hingga lima tahun, 5 hingga sepuluh tahun, dan di atas sepuluh tahun. Pendidikan terakhir terdiri dari pilihan

SMA, Diploma, Sarjana dan Pascasarjana. Usia terdiri dari pilihan dibawah 25 tahun, 25 hingga 35 tahun, 35 hingga 45 tahun, dan di atas 45 tahun. Daftar pertanyaan terkait variable Gaya Kepemimpinan, dan variable Turnover Intention. Skala terdiri dari 5 poin, mencakup tanda (✓) yang diberikan responden pada kolom yang sesuai dengan pendapat. 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS).

Bagian I: Gaya Kepemimpinan

1. Pemimpin memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan saya.
2. Pemimpin memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan.
3. Pemimpin memberikan penghargaan atas pencapaian kerja saya.
4. Pemimpin bersikap adil kepada semua anggota tim.
5. Pemimpin tidak melakukan pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan saya. (*Indikator negatif*)
6. Pemimpin mendorong komunikasi terbuka dalam tim.

Bagian II: Turnover Intention

7. Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini.
8. Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
9. Saya merasa kurang dihargai di tempat kerja saya.
10. Saya memiliki keinginan untuk tidak hadir bekerja. (*Indikator negatif*)
11. Saya merasa tidak memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan.
12. Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung untuk terus bekerja di sini. (*Indikator positif*)

Paparan Data Berdasarkan Angket

Gaya Kepemimpinan (Rata-rata Skor: 3,13)

Dari hasil angket, skor rata-rata keseluruhan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 3,13 (kategori *cukup baik*). Indikator dengan skor tertinggi adalah "Pemimpin memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan saya" (3,5), menunjukkan bahwa karyawan merasa pemimpin mereka cukup memberikan petunjuk kerja yang spesifik. Namun, skor terendah ditemukan pada indikator "Pemimpin tidak melakukan pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan saya" (2,8). Temuan ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa pemimpin mereka kurang terlibat dalam pengawasan, yang dapat menjadi perhatian bagi manajemen.

Turnover Intention (Rata-rata Skor: 3,69)

Variabel *turnover intention* memiliki skor rata-rata 3,69 (kategori *tinggi*). Indikator dengan skor tertinggi adalah "Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini" (4,2), yang mengindikasikan keinginan kuat karyawan untuk

keluar dari perusahaan. Sebaliknya, indikator dengan skor terendah adalah "Saya memiliki keinginan untuk tidak hadir bekerja" (3,1), yang menunjukkan bahwa meskipun *turnover intention* tinggi, keinginan untuk tidak hadir bekerja tidak terlalu dominan.

Berdasar data tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, diperoleh nilai rata-rata variabel sebesar 3,13 yang berada pada interval nilai 2,61 - 3,39, berarti cukup baik. Hal ini berarti bahwa responden di Hotel GI menilai variabel gaya kepemimpinan sebagai cukup baik. Namun, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata indikator yang paling rendah diketahui pada pernyataan pemimpin tidak melakukan pengawasan yang ketat terhadap anggota karyawan.

Berdasarkan data tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention*, diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *turnover intention* adalah sebesar 3,69 yang artinya tinggi. Hal ini berarti responden di Hotel GI menilai bahwa terdapat *turnover intention* yang cukup tinggi. Namun, dapat dilihat nilai rata-rata indikator yang paling rendah adalah pada pernyataan saya memiliki keinginan untuk tidak hadir bekerja. Ini memperlihatkan bahwa meskipun terdapat keinginan yang cukup tinggi untuk meninggalkan pekerjaan, namun ketidakhadiran bukan merupakan salah satu bentuk ekspresi utama dari niat tersebut. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas SPSS 22, diketahui bahwa data hasil perhitungan untuk semua indikator pertanyaan dimana indikator pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari *cut point* sebesar 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan valid. Berdasarkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,888 sedangkan variabel *turnover intentions* memiliki nilai sebesar 0,872. Kedua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0.60 yang berarti instrumen kuesioner yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil analisis statistik, didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,625 atau 62,5%. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 62,5% dan sebesar 37,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Interpretasi Uji t dan Koefisien Determinasi:

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung (-8,813) lebih besar dari t-tabel ($\pm 1,6$) pada signifikansi 5%. Ini berarti H_0 ditolak, menegaskan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien determinasi sebesar 62,5% menunjukkan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*, sementara

37,5% dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi atau beban kerja. Nilai koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi signifikan terhadap *turnover intention*. Sisanya, yaitu 37,5%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti budaya organisasi, kompensasi, beban kerja, serta faktor pribadi dari karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung Teori Leader-Member Exchange (LMX) yang menjelaskan hubungan positif antara pemimpin dan karyawan dapat menurunkan *turnover intention*. Temuan serupa diungkapkan Alkarabsheh et al. (2022), menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik meningkatkan retensi karyawan. Namun, penelitian ini menemukan perbedaan pada tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan studi Nawawi (2021), mengindikasikan kemungkinan perbedaan konteks organisasi atau budaya kerja.

Koefisien Regresi Linier Sederhana

Nilai koefisien regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah negatif sebesar -0,451 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan maka *turnover intention* akan menurun. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas gaya kepemimpinan akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen, semakin kecil keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Teori Pertukaran *Leader-Member* (LMX) menyatakan bahwa hubungan antara pimpinan dan anggota tim dapat mempengaruhi niat karyawan untuk tinggal atau pergi dari organisasi tersebut (Kusumawati and Setiawan, 2019). Jika pimpinan dapat membentuk hubungan yang kuat dan positif dengan karyawan, maka karyawan tersebut cenderung memiliki kepuasan yang lebih tinggi serta *turnover intention* yang lebih rendah (Jensen and Meckling, 1976). Namun, jika hubungan tersebut kurang baik, maka karyawan dapat merasa kurang dihargai dan kurang terikat pada organisasi (Yildirim, K. E., Caner Caki, and Yasemin Harmanci. 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan Alkarabsheh et al. (2022), Ade Nawawi (2021), Ramdani dan Rusyandi (2019), Christevan Thaddeus Suhalim (2019), Aldarmaki dan Kasim (2019) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (-8,813) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($\pm 1,6$) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk koefisien regresi linier sederhana pada penelitian ini sendiri bernilai -0,451 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover*

intention. Nilai dari koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,625 atau 62,5%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota (Leader-Member Exchange / LMX) yang menyatakan bahwa hubungan yang kuat dan positif antara pimpinan dan anggota tim dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat turnover intention (Yildirim et al., 2020). Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik mampu menciptakan rasa keterikatan emosional, dukungan, dan penghargaan pada karyawan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan tidak efektif, karyawan akan merasa kurang dihargai dan cenderung ingin meninggalkan organisasi (Buhalis et al., 2019).

Penelitian ini didukung oleh beberapa studi terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Alkarabsheh et al. (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di berbagai industri. Ade Nawawi (2021): Menemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ramdani dan Rusyandi (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan retensi karyawan dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis (Y et al., 2023).

Penelitian ini menjawab masalah yang berupa pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel GI. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention pada karyawan Hotel GI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.

D. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di Hotel GI. Nilai koefisien regresi linier sederhana sebesar -0,451 mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 62,5% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi secara signifikan terhadap turnover intention, sementara 37,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji statistik juga menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar -8,813, yang jauh lebih besar daripada nilai t-tabel ($\pm 1,6$), memperkuat bukti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan turnover intention adalah signifikan secara statistik.

Penelitian ini menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan hubungan kerja yang positif dengan karyawan, seperti yang dijelaskan dalam Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota (Leader-Member Exchange). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga menurunkan turnover intention (Sind, Sri Suwarsi and Firman Shakti Firdaus, 2023). Dalam konteks Hotel GI, temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen untuk meningkatkan gaya kepemimpinan melalui pelatihan, komunikasi yang lebih baik, dan pembagian tugas yang adil. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang diberikan kepada manajemen Hotel GI adalah meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, melakukan pembagian tugas dan wewenang, pengembangan lingkungan kerja, dan faktor lain seperti work-life balance atau kesehatan mental karyawan. Peningkatan Gaya Kepemimpinan mencakup upaya pemimpin meningkatkan keterampilan interpersonal untuk membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada komunikasi, empati, dan pengambilan keputusan. Juga terkait pemimpin menerapkan pengawasan yang bersifat mendukung, bukan sekadar kontrol yang ketat. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman bagi karyawan.

Pembagian Tugas dan Wewenang mencakup upaya manajemen hotel menyusun pembagian tugas yang lebih terperinci dan adil. Hal ini dapat mengurangi keluhan karyawan terkait ketidakjelasan tanggung jawab dan membantu meningkatkan produktivitas mereka. Juga pemanfaatan teknologi untuk mendokumentasikan dan memantau pembagian kerja dapat membantu menciptakan transparansi.

Pengembangan Lingkungan Kerja mencakup memperkuat budaya organisasi yang inklusif dan berbasis penghargaan untuk meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Juga menyediakan program pengembangan karir dan pelatihan untuk karyawan sehingga mereka merasa memiliki prospek jangka panjang di perusahaan. Mengatasi Faktor Lain yang Mempengaruhi Turnover Intention: meliputi upaya manajemen mengkaji faktor-faktor lain seperti kompensasi, keseimbangan kerja-hidup (work-life balance), dan fasilitas kerja yang mungkin memengaruhi turnover intention. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan Hotel GI dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sekaligus menurunkan turnover intention secara signifikan.

Keunikan penelitian ini terletak pada pengaplikasiannya di sektor perhotelan, khususnya Hotel GI, yang memiliki karakteristik karyawan

dengan pengalaman kerja yang cukup panjang. Penelitian ini memberikan gambaran spesifik tentang bagaimana gaya kepemimpinan dapat memengaruhi turnover intention di lingkungan kerja yang menuntut fleksibilitas, kerja tim, dan pelayanan pelanggan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, & Hanna Mazati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. *Jurnal Aplikasi Pelayanan Dan Kepelabuhanan*, 12(2), 96–107. <https://doi.org/10.30649/Japk.V12i2.82>.
- Adenuddin Alwy, M. (2022) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya', *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), pp. 2265–2276. Available at: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>.
- Amandawati, G. A., & Koerniawaty, F. T. (2022). Pengaruh Beban Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Plataran Ubud. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis, Vol 01*.
- Buhalis, D. et al. (2019) 'Technological disruptions in services: lessons from tourism and hospitality', *Journal of Service Management*, 30(4), pp. 484–506. Available at: <https://doi.org/10.1108/JOSM-12-2018-0398>.
- Didik, P.P., Hutaeruk, L.M. and Education, N. (2022) 'SMART- NFE Teaching on Improving Learner 's Motivation & Productivity', 5(2).
- Diwyarthi, N.D.M.S. and Prawira, K.D. (2024) 'The Impact of Workload and Job Insecurity toward Employee Work Stress Due to Covid-19 Pandemic', *Multidisciplinary Journal of Education , Economic and Culture*, 2(1), pp. 1–6. Available at: <https://doi.org/10.61231/mjeec.v2i1.170>.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke-Tiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jensen, M.C. and Meckling, W.H. (1976) 'Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure', *Journal of Financial Economics*, 3(4), pp. 305–360. Available at: [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X).
- Kurnia Harahap, M.A. et al. (2024) 'The Effect of Employee Competence and Organizational Culture on Competitive Advantage in the Tourism Industry in Bali', *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(03), pp. 622–629. Available at: <https://doi.org/10.58812/wsis.v2i03.741>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kusumawati, E. and Setiawan, A. (2019) 'the Effect of Managerial Ownership, Institutional Ownership, Company Growth, Liquidity, and Profitability on Company Value', *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, (Vol 4, No 2 (2019)), pp. 136–146. Available at: <https://doi.org/10.23917/reaksi.v4i2.8574>.
- Mardiani, E. et al. (2023) 'The Influence of Strategic Planning and Analytical Maturity on Organizational Performance in Implementing Business Intelligence in Indonesia', *The Eastasouth Journal of Information System and Computer Science*, 1(02), pp. 65–74. Available at: <https://doi.org/10.58812/esiscs.v1i02.180>.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Muhammad Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Nickko Ronalddo, M., & Amalina Rizqi, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Jaya Gung. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 139–153. <https://doi.org/10.32534/Jv.V19i1.5105>
- Prenada, M. (2005) 'Teori Fungsionalisme Struktural Agil Talcott Parsons', *Sosiologi*, pp. 12–15.
- Sedarmayanti, 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT RafikaAditama
- Sind, S.K.M., Sri Suwarsi and Firman Shakti Firdaus (2023) 'Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), pp. 417–426. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5792>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Y, K.D.P. et al. (2023) 'Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap', 12(1), pp. 56–63. Available at: <https://doi.org/10.52352/jbh.v12i1.898>.