

DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN BAGI INTENSITAS PERPUTARAN KARYAWAN HOTEL ABC DI DENPASAR

(The Impact of Leadership Style on Employee Turnover Intensity at ABC Hotel in Denpasar)

NI DESAK MADE SANTI DIWYARTHI^{1*)}, I WAYAN ADI PRATAMA²⁾

- 1) Politeknik Pariwisata Bali, Nusa Dua
- 2) Politeknik Internasional Bali, Tabanan

*e-mail korespondensi: santidiwyarth@yahoo.com

ABSTRACT

This research analyzes the influence of leadership styles on employee turnover intensity in hotels in Bali. The observed case study focuses on Hotel ABC. A sample of 47 individuals was randomly selected using stratified sampling methods. Data collection utilized Likert scale questionnaires. Simple linear regression analysis was employed for data analysis, and hypothesis testing was conducted using a t-test at a 5% significance level. The results indicate that leadership styles have a significant negative impact on the turnover intention of employees at Hotel ABC. The influence of leadership styles on employee turnover intention in this setting is substantial at 62.5%. It is recommended for management to implement a leadership style that provides clear and detailed guidance to avoid misunderstandings.

Keyword: *Impact, Intention, Leadership, Turnover.*

ABSTRAK

Penelitian ini melakukan analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap intensitas turnover karyawan hotel di Bali, dengan studi kasus hotel ABC. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 47 orang menggunakan metode sampel acak berstrata. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala likert. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan hotel ABC. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan di hotel ABC adalah 62,5%. Disarankan kepada pimpinan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan secara jelas dan terperinci, sehingga bisa menghindari kesalahpahaman yang sering terjadi.

Kata kunci: *intensitas, karyawan, kepemimpinan, pengaruh*

PENDAHULUAN

Price Mobley menjelaskan, salah satu faktor yang mendukung terjadinya turnover adalah masalah centralisasi, di mana kekuasaan dipusatkan dalam suatu struktur sosial. Pengalaman organisasi yang terlalu dipusatkan pada pemimpin dapat meningkatkan risiko turnover (Elmi, 2018:196). Situasi ini dipengaruhi oleh kurangnya kendali yang dimiliki karyawan dalam organisasi serta lambatnya tanggapan organisasi terhadap kebutuhan individu (Sind, Sri Suwarsi and Firman Shakti Firdaus, 2023), (Program, 2015).

Tanda-tanda turnover intention dari karyawan dapat tercermin dalam perilaku mereka, seperti meningkatnya keluhan yang disampaikan kepada atasan (Nawawi, 2021:5), (Y *et al.*, 2023), (Ramdani, Ernawan and ..., 2023). Karyawan yang ingin keluar dari perusahaan cenderung mengkritik kebijakan atau tindakan pimpinan.

Observasi awal di Hotel ABC di Denpasar menunjukkan fenomena menarik yang layak diteliti: Department Head di Hotel ABC mengeluhkan tidak cocoknya gaya kepemimpinan pimpinan baru. Mereka menganggap perbedaan sistem dan budaya kerja baru sebagai hambatan bagi operasional Hotel ABC. Komunikasi yang buruk juga menjadi alasan beberapa karyawan ingin pindah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat krusial dalam pembangunan pola dan program pemberdayaan tenaga kerja, dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas guna menunjang produktivitas perusahaan/organisasi. Setidaknya terdapat 10 peranan manajemen sumber daya manusia, diantaranya (Syarif *et al.*, 2022:8), (Kurniati *et al.*, 2023), (Ramdani, Ernawan and ..., 2023) seperti menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan sumber daya manusia secara efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan didasarkan pada kriteria tertentu, menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian, mengatur persoalan pensiun, pemberhentian, dan pesangon, memperkirakan keadaan perekonomian wilayah sekitar perusahaan dan perkembangan perusahaan, mengatur persoalan mutasi karyawan, menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, dan evaluasi terhadap karyawan, mengevaluasi

pengimplementasian peraturan perundang-undangan terkait perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan yang sejenis, mengawasi dan mengevaluasi perkembangan serikat buruh.

Kepemimpinan merupakan suatu proses pemberian pengaruh sosial dimana seorang pemimpin mencari bawahan yang secara sukarela berpartisipasi memberikan usahanya demi tercapainya tujuan organisasi (Al Khajeh, 2018:2), (Kurniati *et al.*, 2023) (Wahidah, 2019). Kepemimpinan memegang peranan inti dalam manajemen, karena kepemimpinan berperan sebagai penggerak dari semua sumber daya dan peralatan yang dimiliki oleh organisasi (Purwanto, 2019:191). Fahmi (2017:122), (Lestary and Chaniago, 2018), (Wahidah, 2019) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif mengenai tata cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tujuan awal yang telah direncanakan. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah tindakan / aktivitas atau kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. Hershey dan Blanchard mengemukakan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan akan sangat bergantung pada tingkat kematangan dan kemauan anggota dalam mengemban tanggung jawab (Yusuf & Samad, 2022:5), (Supardi, 2016). Purwanto mengemukakan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan yang pokok, yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratis, Laissez Faire, dan Demokratis (Purwanto, 2019, 48), (Setiawan, 2016).

Ardan dan Jaelani (2021:3) menjelaskan, Intention didefinisikan sebagai suatu fungsi yang merupakan bagian dari tiga determinan dasar yang melingkupi sikap individu terhadap perilaku, cara pandang individu kepada tekanan sosial untuk berbuat atau tidak berbuat suatu perilaku yang dimaksud, serta aspek kontrol terhadap perilaku yang dirasakan. Turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi (Ardan & Jaelani, 2021:3). Siew (2018:3) menyebutkan bahwa “Turnover intention adalah perkiraan probabilitas pribadi karyawan mengenai niat yang disengaja untuk keluar secara permanen dalam waktu dekat”. Waskito dan Putri (2021:113) mendefinisikan Turnover Intention adalah bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia. Turnover Intention dapat diukur dengan menggunakan turnover intention scale (TIS-6) yang dikembangkan oleh Gert Roodt. Dalam pengukuran tersebut, terdapat beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur turnover intention, yakni Thinking of Quitting, Intention to Quit (Bonds, 2017:43), (Noor Arifin, 2012), (Harinie *et al.*, 2023), (Zahra, Nurdin and Barat, 2023)

Berdasarkan fenomena dan kajian teori ini, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menentukan apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada *turnover intention* karyawan di Hotel ABC Denpasar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk google forms, menggunakan media elektronik, terhadap 47 responden karyawan Hotel ABC di Denpasar. Kuesioner yang dipergunakan di dalam penelitian ini memuat pernyataan yang terkait dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Skala Likert diterapkan pada kuesioner, dalam mengukur sikap, pendapat, serta persepsi responden terhadap fenomena yang dihadapi. Variabel Operasional penelitian ini seperti sebagaimana tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1 Variabel Operasional penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X)	Adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi anggotanya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki anggotanya, sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Hidayat, 2018:143).	Otokratis	1. Keputusan terpusat
			2. Tugas rinci
			3. Subjektifitas pemimpin
			4. Pendapat semu
			5. Pengawasan ketat
		Laissez-Faire	1. Tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap anggota
			2. Memberikan keleluasaan yang besar dan tanggung jawab yang tidak jelas
			3. Posisi anggota dalam melaksanakan tugas tidak terorganisir
			4. Kebijakan suatu institusi berada di tangan anggota
Turnover Intention (Y)	Adalah bentuk keinginan berhenti karyawan yang bersifat permanen dari	Demokratis	1. Pemimpin menerima pendapat, kritik, dan saran
			2. Adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
	perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia. (Waskito dan Putri, 2021:113)		3. Adanya keterlibatan aktif anggota dalam pengambilan keputusan
			4. Adanya tindakan korektif dan edukatif dalam hal terjadinya pelanggaran
		Thinking of quitting	1. Kepuasan mengenai pekerjaan.
			2. Pikiran untuk meninggalkan pekerjaan.
		Intention to quit	3. Pikiran untuk mencari pekerjaan yang baru.
			1. Pikiran untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.
2. Keinginan untuk tidak hadir bekerja			

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Paparan Data

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah terbesar usia responden adalah 31-40 tahun yakni sebanyak 20 responden (42,9 %), 20-30 tahun sebanyak 15 responden (31,9 %), 40-50 tahun sebanyak 12 tahun (25,5 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel ABC di Denpasar lebih banyak merupakan kelompok usia dewasa. Bekerja sebagai karyawan pada kelompok usia dewasa memerlukan kematangan dan keahlian yang dibangun dari pengalaman hidup. Karyawan yang berada pada kelompok usia dewasa umumnya memiliki kestabilan emosi dan mental yang lebih baik, sehingga mampu menghadapi stres dan tekanan bekerja dengan lebih baik. Selain itu, mereka juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang seringkali berubah-ubah, serta memiliki keterampilan dan pengalaman yang berguna untuk dapat mengatasi masalah dan menemukan solusi yang tepat.

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 27 orang (57,4%). Salah satu faktor penyebab hal tersebut adalah sebagian besar jenis pekerjaan di hotel memang membutuhkan tenaga fisik yang cukup besar, khususnya pada bagian operasional. Hasil penelitian menjelaskan bahwa sebagian besar responden berpendidikan diploma dengan jumlah 32 orang (68,1%) hal ini berarti perusahaan mempekerjakan sumber daya manusia berlatar belakang pendidikan tinggi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 6-10 tahun dengan jumlah 25 orang (53,2%) hal ini berarti karyawan yang bekerja di Hotel ABC di Denpasar sebagian besar cukup berpengalaman dan sudah memahami hak dan kewajiban mereka dalam bekerja.

Tabel 2 Jumlah Responden Berdasarkan Departemen pada Hotel ABC di Denpasar

No.	Departemen	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<i>Business Development</i>	4	8,5%
2	<i>Culinary</i>	7	14,8%
3	<i>Engineering</i>	6	13,2%
4	<i>Finance</i>	5	10,6%
5	<i>Food and Beverage</i>	5	10,6%
6	<i>Front Office</i>	7	14,8%
7	<i>Housekeeping</i>	7	14,8%
8	<i>Human Resources</i>	1	2,1%
9	<i>Security</i>	5	10,6%
Total		47	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasar penelitian diketahui bahwa responden paling banyak berasal dari departemen operasional yakni *culinary*, *front office*, dan *housekeeping* masing-masing sejumlah 7 orang (14,8%). Hal ini tentu saja disebabkan oleh kebutuhan hotel terhadap karyawan untuk bidang operasional yang cukup tinggi, mengetahui produk utama dari sebuah hotel merupakan kamar dan makanan.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *t* hitung (-8,813) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t*-tabel ($\pm 1,6$) sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistika berdasarkan level of significant 5 %, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

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.

Teori Pertukaran Leader-Member (LMX) menyatakan bahwa hubungan antara pimpinan dan anggota tim dapat mempengaruhi niat karyawan untuk tinggal atau pergi dari organisasi tersebut. 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. 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 Suhalmi (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%.

Penelitian ini berusaha menjawab masalah yang berupa pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan di Hotel ABC Denpasar. 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.

SIMPULAN

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan pada Hotel ABC Denpasar memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti, semakin baik gaya kepemimpinan bagi karyawan, maka *turnover intention* akan semakin menurun.

Berikut saran yang diberikan yakni : Agar seluruh pemimpin dapat melakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada anggota karyawannya dengan terinci agar karyawan tidak merasa bingung dan terbebani dengan pembagian yang kurang terinci atau kurang jelas. Agar pemimpin dapat selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, serta nasehat dari bawahan, melalui suatu kegiatan diskusi atau musyawarah untuk mencapai suatu keputusan yang disepakati seluruh pihak. Agar pemimpin dapat bersikap tegas terhadap anggota karyawan yang melakukan pelanggaran dengan bersedia memberikan tindakan yang korektif dan edukatif yang dilakukan dengan adil tanpa memperlakukan pihak yang salah.

DAFTAR PUSTAKA

- Harinie, L.T. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi pada Periode 2022-2023: Studi Kasus', *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 02(02).
- Kurniati et al. (2023) 'Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Visioner', *Equity In Education Journal*, 5(1), pp. 88–95. Available at: <https://doi.org/10.37304/eej.v5i1.8250>.
- Lestary, L. and Chaniago, H. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), pp. 94–103. Available at: <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.
- Noor Arifin (2012) 'Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara', *Jurnal Economia*, 8(1), pp. 11–21.
- Program, C. (2015) 'A Hospitality Coaching Program for Hotels in Flores', (December).
- Ramdani, R., Ernawan, Y. and ... (2023) '... Leadership Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Karyawan Bagian ...', *Komitmen: Jurnal Ilmiah ...*, 4(2), pp. 46–55. Available at: <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/25942%0Ahttp://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/download/25942/9044>.
- Setiawan, K.C. (2016) 'Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang', *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), pp. 23–32. Available at: <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i1.554>.
- 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>.

- Supardi, E. (2016) 'Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). Available at: <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>.
- Wahidah, S. (2019) 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng. Jurnal Mirai Management', *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), pp. 122–136. Available at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>.
- 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>.
- Zahra, Q., Nurdin, F.S. and Barat, J. (2023) 'Stres Kerja Dan Kesiapan Untuk Berubah ', 16, pp. 145–159.