

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di The St. Regis Bali Resort

Ni Komang Dewi Oktarini ^{1*}, Kadek Jemmy Waciko ², Majid Wajdi ³

¹ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

² Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ Prodi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: doktarini6@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention*. Lokasi dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan The St. Regis Bali Resort. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, angket, observasi dan wawancara. Jumlah sampel sebanyak 185 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif melalui metode analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas untuk menguji kelayakan instrumen penelitian dan uji asumsi klasik. Untuk mencari semua hasil teknik analisis ini dibantu dengan SPSS versi 26. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dimana diperoleh nilai t-hitung - 3,446 dan signifikansi 0,001. (2) kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dimana diperoleh nilai t-hitung -7,544 dan signifikansi 0,000. (3) Secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dimana diperoleh nilai F hitung 107,047 dan signifikansi 0,000. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah The St. Regis Bali Resort diharapkan selalu menjadi penengah dan membantu mencari solusi apabila terjadi konflik antar karyawan, serta pemimpin The St. Regis Bali Resort diharapkan selalu mendengarkan aspirasi dari bawahan dalam pengambilan keputusan, selain itu diharapkan dapat memperbaharui fasilitas kerja yang sudah tidak layak, memberikan kompensasi yang sesuai, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, *turnover intention*

Abstract: This study aims to analyze the leadership style and job satisfaction partially and simultaneously on *turnover intention*. The location and population in this study were employees of The St. Regis Bali Resort. Data collection techniques used in this study were literature study, questionnaires, observations and interviews. The number of samples was 185 respondents who were calculated using the Slovin formula. This study uses quantitative descriptive analysis techniques through multiple linear regression analysis methods, t test, F test and analysis of the coefficient of determination. Before performing multiple linear regression analysis, validity test, reliability test was conducted to test the feasibility of the research instrument and classical assumption test. To find all the results of this analytical technique assisted by SPSS version 26. From the results of the study it can be seen that: (1) leadership style has a significant negative effect on *turnover intention*, where the t-count value is - 3.446 and a significance of 0.001. (2) job satisfaction has a significant negative effect on *turnover intention*, where the t-count value is -7.544 and a significance of 0.000. (3) Simultaneously, leadership style and job satisfaction have a significant effect on *turnover intention*, where the calculated F value is 107.047 and the significance is 0.000. Suggestions that can be given by researchers are The St. Regis Bali Resort is expected to always act as a mediator and help find a solution if there is a conflict between employees, as well as the leaders of The St. Regis Bali Resort is expected to always listen to the aspirations of subordinates in making decisions, besides that it is expected to be able to renew work facilities that are no longer feasible, provide appropriate compensation, provide a comfortable work environment and provide workloads that are in accordance with the abilities of employees.

Keywords: leadership style, job satisfaction and *turnover intention*

Pendahuluan/Introduction

Pariwisata merupakan sesuatu aktivitas yang langsung memegang serta mengaitkan masyarakat lokal, dan membawa bermacam manfaat untuk warga lokal serta sekelilingnya. Pariwisata disebut mempunyai energy inovasi luar biasa yang mengganti masyarakat dalam banyak hal. Pariwisata bawa banyak manfaat untuk masyarakat serta pula negara. Manfaat pariwisata bisa diamati dari bermacam bagian ataupun sisi. perspektif ekonomi yang mendesak perkembangan ekonomi wilayah serta pusat, nilai- nilai sosial adat, area, sosial serta objektif, kesempatan upaya serta peluang kerja. Banyaknya manfaat pariwisata dari segala aspek tentu sangat berdampak buruk juga bagi seluruh aspek terkait ketika pariwisata dalam kondisi menurun atau terpuruk akibat beberapa faktor, salah satunya saat ini dengan adanya fenomena pandemic Covid-19. Karena adanya pandemic Covid-19 yang muncul pada akhir tahun 2019 hingga saat ini, membuat pertumbuhan pariwisata menjadi

menurun drastis, seperti data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik pada bulan Agustus 2020 jumlah wisman yang berkunjung ke Bali mengalami penurunan sedalam - 99,996% dibandingkan dengan bulan Agustus 2019. Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel berbintang pada bulan Agustus 2020 tercatat turun sebanyak -63,42 poin dibandingkan dengan bulan Agustus 2019 yang mencapai 67,10%. Penurunan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali selama masa pandemi Covid-19 tentu sangat mempengaruhi laju perekonomian di Bali mengingat bahwa pariwisata merupakan sektor utama penggerak ekonomi pariwisata Bali dan sangat mempengaruhi industri perhotelan, kondisi yang menurun drastis ini berpengaruh pada bisnis perhotelan dan akan berdampak bagi tenaga kerja. Pemilik bisnis tentu menerapkan langkah strategi agar bisnisnya tetap bertahan disituasi seperti ini, langkah yang diambil seperti pengurangan cost dengan cara menghemat energi, pemotongan gaji, penutupan bisnis sementara, hingga pengurangan jumlah karyawan. Langkah-langkah strategis yang dilakukan tentu perlu adanya kerja sama dari semua departemen yang berada di bisnis tersebut agar langkah atau rencana tersebut bisa berjalan dengan efisien, salah satu unit yang memiliki peran cukup besar yaitu Human Resources Departement. Departemen ini dibutuhkan untuk mengatur manning di setiap departemennya sehingga tidak perlu mencari tenaga dari luar seperti Daily Worker dan Outsourcing bagi departemen yang membutuhkan banyak karyawan. Tahap yang bisa dicoba buat menanggulangi perihai ini yakni dengan melakukan Lateral Service atau Mutasi Karyawan. Dengan adanya Pandemic Covid-19 hingga saat ini membuat perusahaan harus lebih bekerja keras dalam menghadapi situasi dan mampu mempertahankan perusahaan di dalam kondisi pariwisata yang belum stabil. Kemampuan industri buat berkembang amat tergantung pada keahlian sumber daya manusia buat melaksanakan tugas- tugas profesi dalam kerangka pengembangan badan yang teratasi.

Pengembangan organisasi dalam perusahaan khususnya hotel, Human Resources Department atau sering disebut HRD yang memiliki peran dan fungsi secara umum, salah satunya melakukan orientasi dan evaluasi karyawan serta menjaga hubungan baik karyawan (employee relations management). Kesuksesan seluruh tugas profesi dalam sesuatu industri amat tergantung pada ketersediaan SDM yang bermutu. Menurut Sumarsono (2018: 11) menyatakan bahwa SDM yaitu suatu kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan sebuah jasa. Tentu saja, personel pendukung yang berkualitas diharapkan bisa berperan selaku perencana, eksekutif serta pengawas dari seluruh aktivitas bisnis industri. Industri tidak hanya wajib tingkatkan kualitas sumber daya manusia, namun pula tingkatkan kualitas manajemen buat lebih tingkatkan energi saingnya. Menurut Supardo (2016: 9) Gaya kepemimpinan merupakan metode seseorang atasan bisa pengaruhi, memusatkan, memotivasi, serta mengatur bawahan dengan cara- cara khusus sehingga bisa menuntaskan kewajiban dengan cara efisien serta efektif. Seseorang atasan selaku individu ialah karakter yang berkaitan dengan orang lain, serta masing- masing pula merupakan kepribadian. Situasi ini berarti kalau manajer mempunyai pesona ataupun gaya karakter khusus selama kepribadian mereka. Perubahan lingkungan di organisasi menuntut pemimpin tersebut untuk melakukan perubahan yang responsif dalam menangani perkembangan dan bertahan dalam situasi apapun dalam lingkungan di organisasi yang kompleks dan kompetitif. Oleh sebab itu, manajer harus sanggup memimpin dengan tepat supaya pegawai langsung termotivasi serta ikut serta dalam profesinya. The St. Regis Bali Resort salah satu resort berbintang 5 yang terletak di daerah Kuta Selatan yaitu di Desa Adat Peminge kawasan Nusa Dua Selatan yang masih konsisten berkembang dan tetap berdiri ditengah pandemic Covid-19. The St. Regis Bali Resort menawarkan konsep pelayanan yang private dan juga memiliki akses private pool dan private beach. Salah satu pelayanan yang memang digunakan oleh The St. Regis Bali Resort yaitu indulgent service yang selalu memastikan kebutuhan dan keinginan tamu, sehingga para tamu merasa dilayani secara khusus karena indulgent service akan selalu berada 24 jam di dalam villa maupun di luar resort selama tamu menginap. Namun dibalik excellent service yang diberikan resort ini tidak luput dari permasalahan sumber daya manusia seperti, 1) adanya perbedaan cara memimpin di masing-masing departemen 2) adanya rasa tidak puas oleh karyawan sehingga menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan terjadi turnover. Pihak manajemen telah melaksanakan berbagai kebijakan-kebijakan yang diharapkan mampu untuk memberi motivasi pada karyawan dalam upaya memaksimalkan upaya buat menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Seperti adanya Morning Breafing yang mana merupakan pertemuan setiap pagi hari antar pemimpin di masing-masing departemen untuk mengkomunikasikan occupancy serta kegiatan apa saja yang akan berlangsung serta telah terjadi di ruang lingkup The St. Regis Bali Resort, jenis pertemuan lainnya juga telah dilaksanakan oleh manajemen pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Jenis-jenis Pertemuan yang Dilakukan di The St. Regis Bali Resort

No	Jenis Pertemuan	Frekuensi Pertemuan	Keterangan
1.	Morning Breafing. Merupakan pertemuan setiap pimpinan dari departemen dengan	Dari hari senin sampai dengan hari minggu.	1. Peningkatan kerjasama antara pimpinan di setiap

	general manager atau executive assistant manager.		2. Evaluasi permasalahan yang dihadapi oleh setiap departemen.
2.	Morning Breakfast. Merupakan pertemuan antara perwakilan dari masing-masing departemen yang dipilih dan mendapat kesempatan untuk mengemukakan pendapat kepada general manager. Biasanya kegiatan ini dilakukan disalah satu restaurant yang ada di resort.	Setiap minggu	1. Membahas kegiatan operasional pekerja. 2. Membahas keluhan dari pribadi maupun menjadi perwakilan dari kelompok.
3.	Welfare Committee Meeting. Merupakan pertemuan antar anggota di masing-masing departemen yang telah ditunjuk untuk menjadi perwakilan dari departemen yang bersangkutan, dan akan mewakili karyawan lain dan menjelaskan atau membicarakannya dengan general manager.	Setiap bulan	1. Membicarakan keluhan karyawan. 2. Membahas perkembangan untuk membuat rasa puas kepada karyawan dalam bekerja. 3. Membahas mengenai inovasi atau strategi dalam menjalani operasional.

Sumber: Human Resources Department, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diasumsikan bahwa pimpinan di The St. Regis Bali Resort menerapkan komunikasi secara vertikal, yakni wewenang dari pimpinan langsung dilimpahkan kebawah dan berkomunikasi secara horizontal dengan pimpinan departemen lain dan juga karyawan bawahannya yang langsung mengetahui bagaimana alur kerja yang harus dilakukan serta apa hak dan kewajiban masing-masing individu. Manajemen The St. Regis Bali Resort mengharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam upaya mereka mengoptimalkan pendekatan yang terjadi sehingga dapat mengurangi ketersinggungan antara pemimpin maupun bawahannya penerapan komunikasi dan pimpinan tersebut. Menurut Kartono (2018) Gaya kepemimpinan merupakan pemimpin yang bekerja keras, sangat teliti serta logis. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang memandang dirinya selaku bagian dari sesuatu golongan. Gaya kepemimpinan laissez- faire merupakan atasan yang mendelegasikan seluruh kewajiban serta tanggung jawab pada bawahan atasan itu sendiri. Pemimpin harus menguasai semua kemampuan individu serta fleksibel dalam menguasai bermacam tantangan yang dialami individu. Pendekatan ini membolehkan para pemimpin buat menegakkan seluruh ketentuan serta kebijakan organisasi serta mendelegasikan kewajiban serta tanggung jawab dengan pas. Perihal ini searah dengan usaha meningkatkan employee engagement serta akuntabilitas kepada organisasi sehingga pemimpin masa depan bisa tingkatkan kepuasan pegawai kepada pekerjaannya. Aspek lain yang mendorong niat buat keluar merupakan kepuasan kegiatan pegawai industri. Kepuasan kerja mempunyai akibat langsung ataupun tidak langsung yang besar kepada produktivitas. Hasibuan (2016: 202) mengemukakan kalau kepuasan kerja bisa dinikmati di tempat kerja, di luar profesi, serta lewat kombinasi pekerjaan internal serta eksternal. Kepuasan kerja didefinisikan selaku kepuasan serta kenikmatan kerja dengan menerima pujian atas pekerjaan, penempatan ataupun promosi, perlakuan, sarana, serta suasana area kerja. Kepuasan non- kerja merupakan tingkatan kepuasan non- kerja relatif kepada jumlah kompensasi yang diperoleh dari pekerjaan buat penuhi keinginan. Keinginan pegawai pindah tempat kerjanya disebut dengan istilah turnover disebabkan oleh banyak faktor. Berdasarkan pengamatan selama 6 bulan dalam melaksanakan praktik kerja lapangan, terdapat penyim-

pangan yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan seperti terjadinya konflik antara pimpinan dengan bawahan maupun sebaliknya, dan sering terdapatnya

keluhkesah dari pegawai yang merasa tidak puas atas lingkungan kerja mereka. Salah satu permasalahan di The St. Regis Bali Resort tersebut menimbulkan adanya niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya bahkan karyawan benar-benar meninggalkan pekerjaannya dan menyebabkan turnover.

Tingkat turnover Intention karyawan dapat dilihat dari Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Data Turnover Karyawan The St. Regis Bali Resort Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Keluar	Persentase
		Awal Tahun	Akhir Tahun		
1	2019	285	286	34	12%
2	2020	320	317	20	7%
3	2021	310	325	42	13%
Rata-rata					11%

Sumber: Human Resources Department, 2019

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa rata-rata turnover karyawan di The St. Regis Bali Resort selama 3 tahun sebesar 11%. Menurut Gallup (2015: 15), turnover yang ideal yaitu berada 10% dalam setahun. Akan tetapi, data diatas menunjukkan bahwa selama 3 tahun terakhir terjadi turnover yang cukup tinggi di The St. Regis Bali Resort. Pergantian karyawan atau turnover karyawan merupakan kejadian yang penting untuk industri. Pergantian pegawai bisa berakibat positif. Tetapi, beberapa besar pergantian pegawai berakibat negatif untuk organisasi, baik dari bidang biaya ataupun waktu serta kesempatan yang hilang buat menggunakan kesempatan. Turnover karyawan biasanya diawali oleh Kemauan pegawai buat keluar ataupun niat buat keluar. Niat keuntungan sesuatu industri bisa pengaruhi kemampuan pegawai serta membatasi pencapaian tujuan industri di The St. Regis Bali Resort. Niat buat keluar sendiri ialah ciri ketidakmampuan industri buat memilah pegawai yang tepat serta membagikan area kegiatan yang menyenangkan serta membuat kinerja dalam perusahaan kurang maksimal karena harus beradaptasi dengan job description tambahan untuk karyawan yang sementara menggantikan. Sementara itu, menurut Dharma (2018: 12) "Turnover Intention Ini memiliki dampak negatif yang signifikan pada organisasi karena menyebabkan kondisi kerja yang tidak stabil, menurunkan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, dan meningkatkan biaya tenaga kerja. Berdasarkan pernyataan ini, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk memperjelas 'dampak gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap niat penjualan The St. Regis Bali Resort'. Salah satu tujuan penelitian ini, berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, adalah untuk menguji pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di The St. Regis Bali Resort, dan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan. Staf di The St. Regis Bali Resort keduanya bersedia untuk pergi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Metode/Method

Penelitian ini yakni penelitian kualitatif serta kuantitatif di The St. Regis Bali Resort. Dalam riset populasi yakni pegawai tetap The St. Regis Bali Resort sebanyak 342 orang. Metode yang dipakai buat memastikan besar sampel memakai metode Slovin yang sebanding dengan 185 orang. Periode penelitian ini dilakukan selama 6 bulan. Data primer berasal yakni informasi yang didapat dari sumber primer (responden), data responden sangat diperlukan guna mengetahui tanggapan mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. yang diambil langsung oleh penulis. Data sekunder yang diperoleh peneliti berupa data para pekerja dan perputaran karyawan di The St. Regis Bali Resort. Metode pengumpulan data berbentuk wawancara, angket, observasi, studi pustaka. Riset ini dideskripsikan dengan cara deskriptif dengan memakai pendekatan kuantitatif. Riset ini bersifat deskriptif sebab menelaah akibat dua variabel kepada variabel lain yaitu variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap variabel turnover intention. Pendekatan kuantitatif buat mengukur variabel bebas serta terbatas dengan cara numerik, memeriksa terdapat tidaknya dampak antara 2 variabel, serta mengecek besarnya dampak itu. Analisa yang dilakukan mencakup uji mutu data mencakup uji validitas serta reliabilitas, uji penerimaan konvensional mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas serta percobaan multikolinearitas, uji t, uji f serta koefisien.

Hasil dan Pembahasan/ Result and Discussion

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Output	Keterangan
Uji Normalitas Asymp. Sig.(2-tailed)	0,200	Nilai Sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal
Uji Multikolinieritas Tolerance		
Gaya Kepemimpinan	0,494	Nilai Tolerance tiap tiap variabel lebih dari 0,10 serta nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 1, maka data tidak mengalami multikolinieritas.
Kepuasan Kerja	0,494	
VIF		
Gaya Kepemimpinan	2,024	
Kepuasan Kerja	2,024	
Uji Heteroskedastisitas Sig.		Tiap variabel mempunyai angka sig. 0, 05 ataupun lebih tidak terjaln heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,067	
Kepuasan Kerja	0,415	
Uji Linieritas Deviation from Linearity		Sebab tiap- tiap variabel bebas terdapat pada penyimpangan >0, 05 dari linearitas, hingga bisa disimpulkan kalau elastis bebasnya merupakan gaya kepemimpinan kepuasan kegiatan mempunyai ikatan yang linear dengan variabel terikat ialah turnover intention.
Gaya Kepemimpinan	0,079	
Kepuasan Kerja	0,063	

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Coeffi-	Standardized	Co-
		B	Std. Error	icients	efficients	
				Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.406	1.288		25.155	.000
	Gaya kepemimpinan	-.310	.090	-.246	-3.446	.001
	Kepuasan kerja	-.691	.092	-.539	-7.544	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan tabel diketahui persamaan regresinya :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan dibuat persamaan regresi riset yakni: $Y = 32,406 - 0,310X_1 - 0,691X_2 + \varepsilon$

Interprestasi dari koefisien regresi:

$\alpha = 32,406$ Dengan anggapan gaya kepemimpinan merupakan variabel lain dalam riset ini serta kepuasan kerja merupakan nol, dengan cara statistik membuktikan penurunan 32, 406% dalam niat buat pergi..

$\beta_1 = - 0,310$ Secara statistik koefisien regresi buat gaya kepemimpinan yakni- 0, 310. Ini berarti kalau buat tiap kenaikan satu bagian dalam gaya kepemimpinan, niat menyudahi turun sebesar- 0, 310, dengan anggapan tidak terdapat variabel lain yang membagikan hasil..

$\beta_2 = -0,691$ Membuktikan secara statistik nilai koefisien regresi buat kepuasan kerja merupakan $-0,691$. Maksudnya, dengan asumsi tidak terdapat variabel lain yang berubah, ada penurunan niat buat keluar sebesar $-0,691$ buat tiap kenaikan satu bagian kepuasan kerja.

Hal ini memberikan nilai R-squared sebesar $0,541$ berdasarkan hasil uji kepastian. Ini berarti bahwa $54,1\%$ variasi intensi churn dapat dijelaskan oleh variasi dalam dua variabel independen: gaya manajemen dan kepuasan kerja. Sisanya ($100\% - 54,1\%$) = $45,9\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan pada The St. Regis Resort

Penelitian membuktikan kalau gaya kepemimpinan mempunyai akibat negatif yang signifikan kepada niat pemasaran. Perihal ini dibuktikan dengan angka thitung $= -3,446$ dibanding dengan angka ttabel $= -1,973$, membuktikan kalau angka thitung lebih besar dari angka ttabel serta angka signifikansi $0,001$ lebih kecil dari $0,05$. Oleh sebab itu dalam zona terbatas H_0 . Jadi H_0 ditolak serta H_1 diterima. Dengan cara statistik, perihal ini berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempengaruhi negatif signifikan kepada niat pemasaran (Y) buat percobaan satu bagian pada tingkatan keyakinan (α) = 5% . Maksudnya semakin bagus gaya kepemimpinan, semakin kecil sasaran pemasukan buat The St. Regis Bali Resort. Hasil riset ini searah dengan riset sebelumnya oleh Sugiharti (2018), Catur Widayanti dan Dimah Haryanti (2019), Krisyanto (2017), Dwi Sartika (2014) bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.

Analisis Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada The St. Regis Resort

Hasil survei membuktikan jika kepuasan kerja mempengaruhi negatif signifikan kepada niat pindah kerja. Perihal ini dibuktikan dengan angka thitung $= -7,544$ dibanding dengan angka ttabel $= -1,973$, membuktikan kalau angka thitung lebih besar dari angka ttabel serta angka signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Oleh sebab itu di wilayah terbatas H_0 . Jadi H_0 ditolak serta H_2 diterima. Perihal ini membuktikan dengan cara statistik kalau variabel kepuasan kerja (X_2) dengan cara parsial mempengaruhi negatif serta signifikan kepada niat keluar (Y) buat percobaan satu bagian pada tingkatan keyakinan (α) = 5% . Maksudnya semakin besar kepuasan kerja berarti semakin kecil kemauan buat beralih di The St. Regis Bali Resort. Hasil riset ini searah dengan riset sebelumnya oleh Krisyanto (2017), Dwi Sartika (2014), membuktikan kalau kepuasan kerja dengan cara parsial mempengaruhi negatif signifikan kepada niat buat keluar.

Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada The St. Regis Resort

Hasil survei membuktikan kalau kepuasan kerja mempengaruhi negatif signifikan kepada hasrat pindah kerja. Perihal ini dibuktikan dengan angka thitung $= -7,544$ dibanding dengan angka ttabel $= -1,973$, membuktikan jika angka thitung lebih besar dari angka ttabel serta angka signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Oleh sebab itu di wilayah terbatas H_0 . Jadi H_0 ditolak serta H_2 diterima. Perihal ini membuktikan dengan cara statistik kalau variabel kepuasan kerja (X_2) dengan cara parsial mempengaruhi negatif serta signifikan kepada niat keluar (Y) buat percobaan satu bagian pada tingkatan keyakinan (α) = 5% . Maksudnya semakin besar kepuasan kerja berarti semakin kecil kemauan buat beralih di The St. Regis Bali Resort. Hasil riset ini searah dengan riset sebelumnya oleh Krisyanto (2017), Dwi Sartika (2014), membuktikan kalau kepuasan kerja dengan cara parsial mempengaruhi minus signifikan kepada hasrat buat keluar.

Simpulan/ Conclusion

Bersumber pada data yang didapat dari hasil analisa, bisa didapat kesimpulan selaku berikut. Analitis membuktikan kalau thitung $= -3,446$ lebih besar dari angka ttabel $= -1,973$ dengan angka signifikansi kurang dari $0,001$ serta $0,05$. Itu akan dijual di The St. Regis Bali Resort. Perihal ini membuktikan jika semakin bagus gaya manajemen hingga semakin kecil niat pemasaran. Pemeriksaan membuktikan jika angka thitung $= -7,544$ lebih besar dari angka ttabel $= -1,973$ serta angka signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Ini berarti kalau kepuasan kerja merupakan negatif serta berdampak. Mengenai niat pendapatan The St. Regis Bali Resort. Perihal ini membuktikan kalau semakin besar tingkatan kepuasan kerja hingga semakin kecil kemauan buat keluar. Pemeriksaan membuktikan kalau Fhitung $= 107,047$ lebih besar dari angka Ftabel $= 3,05$ serta angka signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Maksudnya style kepemimpinan serta kebahagiaan kerja mempengaruhi signifikan kepada pemasaran niat sekalian. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang lebih tinggi dan kepuasan kerja berhubungan dengan niat yang lebih rendah untuk pergi.

Dari simpulan penelitian diatas, Selanjutnya sebagian saran yang bisa Kamu sampaikan: Dari pendapat variabel gaya kepemimpinan, perkataan atasan selalu memperhatikan konflik yang timbul di antara pegawai, apa-

lagi dalam pengumpulan ketetapan dengan angka pada umumnya terendah, amati hasil riset pemimpin The St. Regis Bali Resort diharapkan selalu menjadi penengah dan membantu mencari solusi apabila terjadi konflik antar karyawan, serta pemimpin The St. Regis Bali Resort diharapkan selalu mendengarkan aspirasi dari bawahan dalam pengambilan keputusan. Dari pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja pernyataan fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja Regis Bali Resort bermaksud buat menghasilkan area kerja yang aman dengan merenovasi sarana tempat kerja yang telah tua. Di antara variabel niat saya buat keluar, pernyataan saya jika saya sering menganggap menyudahi dari profesi saya mempunyai angka pada umumnya paling tinggi mengingat hasil survey, diharapkan bisa membagikan area kerja yang menyenangkan serta beban kerja yang proporsional dengan keahlian pegawai.

Peneliti lain hendak menggali serta menggali aspek lain yang tidak diteliti dalam riset ini, tidak hanya gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja, buat membantu memastikan tindakan apa yang butuh dilakukan nantinya. oleh The St. Regis Bali Resort untuk meningkatkan turnover intention.

Ucapan Terima Kasih/ Acknowledgment

Terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada pembimbing yang telah banyak membantu dalam penyusunan naskah ini dengan memberi saran dan masukan serta memberikan semangat agar penulis bisa menyelesaikan naskah ini dengan cepat dan baik. Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh penguji yang telah meluangkan waktunya, memberikan saran serta masukan agar bias menyempurnakan kembali naskah ini.

Referensi/ Reference

- Widayanti, Catur, & Haryanti, Dimah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention karyawan PT. NP International. *Jurnal Doktor Manajemen*, 2(01), 12.
- Dharma. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Salemba Empat.
- Sartika, Dwi. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di CV. Putra Tama Jaya. *Management Analysis Journal*. 3(2),15.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gallup. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Merdeka.
- Kartono.(2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Krisyanto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Garudakarya Mandiri. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(01), 23.
- Sugiharti. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan PT. Jaya Sampurna Pasawaran. *Jurnal Darmajaya*, 1,(01).14.
- Sumarsono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Supardo, (2016). *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi offset.