



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Sangga Buana

Bertha Mei Wiludu^{1*}, Deri Apriadi²

¹² Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Indonesia

Email: berthameiwiludu@gmail.com*

Alamat: Jl. Terusan Halimun No.37, Lkr. Sel., Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat

*Korespondensi penulis: berthameiwiludu@gmail.com

Abstract. *This study was conducted to evaluate the impact of leadership style and compensation on the tendency of employees to leave the job (turnover intention) in the work environment of Sangga Buana Hotel, located in Cipanas. This study uses a quantitative method with data collection through distributing questionnaires to the entire population of permanent employees, totalling 47 people. Data analysis was carried out using multiple linear regression techniques. The results of data processing show that the leadership style variable has a significant influence on employees' desire to leave the company, while the compensation variable does not show a significant influence. Together, the two factors were able to explain 44.1% of the variation that occurred in the turnover intention variable. This finding confirms that the role of effective and supportive leaders is key in reducing employee turnover intention in the hospitality sector.*
Keywords: leadership style; compensation; turnover intention

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi seberapa besar dampak gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention) di lingkungan kerja Hotel Sangga Buana, yang berlokasi di Cipanas. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi karyawan tetap, yang berjumlah 47 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sementara variabel kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang berarti secara bersamaan, kedua faktor tersebut mampu menjelaskan 44,1% variasi yang terjadi pada variabel turnover intention. Temuan ini menegaskan bahwa peran pemimpin yang efektif dan mendukung menjadi kunci utama dalam menurunkan angka niat pengunduran diri karyawan di sektor perhotelan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; kompensasi; turnover intention

1. LATAR BELAKANG

Industri perhotelan merupakan sektor yang sangat penting dalam perekonomian global dan memiliki kontribusi signifikan terhadap pendapatan daerah, khususnya di kawasan Cipanas yang merupakan Kawasan pariwisata, dimana terdapat 58 hotel bintang dan non-bintang di Kawasan ini (BPS,2023). Keberhasilan suatu hotel sangat bergantung pada kualitas layanan yang diberikan, yang sebagian besar ditentukan oleh kinerja karyawan. Meski memiliki peran vital dalam perekonomian global, sektor ini juga menghadapi tekanan yang cukup besar dalam hal menjaga keberlangsungan tenaga kerja yang unggul dan profesional. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh hotel adalah turnover intention (niat untuk keluar) yang tinggi di kalangan karyawan. Turnover intention menjadi isu serius karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan stabilitas layanan yang diberikan kepada tamu. Keberadaan banyak pilihan hotel membuat persaingan dalam menarik dan mempertahankan karyawan semakin ketat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention di Hotel Sangga Buana menjadi sangat relevan untuk menjaga keberlanjutan operasional dan meningkatkan kualitas layanan. Dalam era persaingan yang ketat, penting bagi Hotel Sangga Buana untuk tidak

hanya fokus pada peningkatan layanan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan elemen krusial dalam industri perhotelan, yang berperan dalam mengelola tenaga kerja agar dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada pelanggan. MSDM yang efektif melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan, pelatihan, pemberian kompensasi, serta strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan. Industri perhotelan yang terus berkembang menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mengingat tingkat persaingan yang ketat dan kondisi kerja yang sering kali menuntut. Dalam lingkungan kerja yang dinamis ini, perusahaan hotel harus memiliki strategi pengelolaan SDM yang tepat agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi turnover intention. Turnover intention menjadi salah satu permasalahan utama yang dihadapi industri perhotelan, di mana karyawan memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja dengan alasan yang beragam. Faktor utama yang menyebabkan tingginya turnover intention antara lain kepemimpinan yang kurang efektif, kompensasi yang tidak kompetitif, serta tekanan kerja yang tinggi (Putri & Elisabeth, 2024). Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja ini, manajemen hotel dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat perputaran karyawan. Hotel Sangga Buana merupakan salah satu hotel yang mengalami tingkat turnover intention yang cukup tinggi, yang berdampak pada meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan tenaga kerja baru. Turnover yang tinggi juga menyebabkan hilangnya tenaga kerja berpengalaman yang memiliki keahlian khusus dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Hal ini tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional hotel, tetapi juga dapat menurunkan kualitas layanan yang berpengaruh pada kepuasan pelanggan. Dalam jangka panjang, permasalahan ini dapat memengaruhi profitabilitas perusahaan, sehingga diperlukan pemahaman lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention di lingkungan kerja perhotelan.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan di sebuah organisasi. Studi yang dilakukan oleh (Wicaksono 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan serta mengurangi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberian motivasi, inspirasi, serta membangun lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional lebih cocok untuk mengelola tugas-tugas yang rutin dengan pemberian insentif yang jelas. Namun, dalam praktiknya, masih banyak hotel yang menerapkan kepemimpinan otoriter, yang dapat meningkatkan tekanan kerja dan ketidakpuasan karyawan, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Diwyarthi & Patria, 2024). Tidak hanya gaya kepemimpinan, sistem kompensasi juga memegang peranan krusial dalam membentuk niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (turnover intention) khususnya di sektor industri perhotelan. Hasil penelitian yang dipaparkan oleh (Falakhiah 2025) mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang dirancang secara adil dan bersifat kompetitif memainkan peran signifikan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, skema kompensasi yang selaras dengan kontribusi dan kebutuhan individu juga terbukti mampu menekan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Sistem kompensasi yang baik mencakup gaji yang sesuai dengan standar industri, tunjangan yang memadai, serta insentif yang dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan.

Dalam konteks industri perhotelan, di mana beban kerja sering kali tinggi, kompensasi yang tidak memadai dapat menjadi salah satu alasan utama mengapa karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (Badrianto 2023). Dalam konteks Hotel Sangga Buana, permasalahan turnover karyawan menjadi isu yang cukup menonjol. Berdasarkan data internal hotel, dalam dua tahun terakhir, rata-rata tingkat turnover karyawan mencapai 25%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata industri perhotelan di Indonesia. Hal ini menandakan bahwa terdapat faktor internal yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya turnover ini tidak hanya berdampak pada operasional, tetapi juga meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru.

Sejumlah studi terdahulu telah secara mendalam menelusuri keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention), begitu pula dengan hubungan antara kompensasi dan niat turnover intention. Studi yang dilakukan oleh (Iskandar 2015) dan (Kuswara & Parlindungan 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, sementara penelitian oleh (Gaudensia et.al 2023) menyoroti pentingnya kompensasi dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian yang mengkaji bagaimana kedua faktor ini, yakni kepemimpinan dan kompensasi, secara bersamaan memengaruhi turnover intention di sektor perhotelan. Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada salah satu faktor tanpa mempertimbangkan interaksi antara keduanya secara lebih mendalam. Berdasarkan adanya celah dalam kajian sebelumnya, maka peneliti melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Sangga Buana”. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur ilmiah dengan mengkaji secara menyeluruh dan simultan pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap intensi turnover karyawan. Fokus penelitian ini diarahkan pada studi kasus di Hotel Sangga Buana, dengan harapan dapat menghadirkan perspektif baru serta temuan empiris yang relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor perhotelan. Pendekatan ini diharapkan mampu menjawab kekurangan studi terdahulu yang umumnya hanya membahas variabel-variabel tersebut secara parsial.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Gaya Kepemimpinan

Menurut (S. Handayani & N. Afrita 2022) Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok agar mau bekerja sama secara sukarela dan efektif untuk mencapai sasaran kolektif. Ini mencerminkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, mengambil keputusan, dan membangun hubungan kerja yang harmonis guna menciptakan sinergi dalam pencapaian visi bersama. Menurut Menurut (B. Saputro et al. 2019) Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan tujuan, inspirasi, serta strategi kepada timnya, sekaligus menunjukkan bagaimana ia merespons dinamika organisasi, menyelesaikan masalah, dan beradaptasi terhadap berbagai bentuk perubahan serta tantangan yang muncul. Ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan komunikasi, mengambil keputusan yang tepat, serta membangun kepercayaan dalam situasi yang terus berkembang. Menurut (Sari Suryani et al., 2023) Salah satu cara untuk menilai keberhasilan seorang pemimpin adalah dengan menganalisis pendekatan kepemimpinannya, sebab cara memimpin sangat berperan dalam memengaruhi perilaku para bawahan. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mampu menerapkan gaya

kepemimpinan yang menciptakan rasa nyaman bagi pegawainya saat bekerja, sehingga hasil kerja yang dicapai memiliki mutu tinggi dan sesuai dengan harapan.

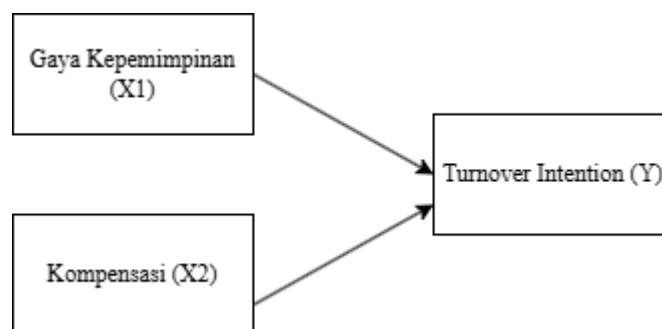
B. Kompensasi

Menurut (Yusianto dan Halim 2023) Kompensasi merupakan keseluruhan bentuk penghargaan, baik berupa finansial maupun non-finansial, yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi, kerja keras, dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Imbalan ini mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, hingga fasilitas lain yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut (Denal Khaq et al., 2022) Meskipun tidak menambah penghasilan secara langsung, bentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial memberikan nilai psikologis dan profesional yang turut berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Menurut (Ramdhani et al 2024) Kompensasi merujuk pada seluruh bentuk penghargaan atau balasan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kinerja, tanggung jawab, dan kontribusi mereka dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja. Bentuk kompensasi ini dapat mencakup pendapatan tetap seperti gaji, tambahan berupa tunjangan kesehatan atau transportasi, bonus kinerja, serta fasilitas lain yang dirancang untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan dalam jangka pendek maupun panjang.

C. Turnover Intention

Menurut (Astuti & Nurmiyati 2021) Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan individu untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi, yang biasanya timbul akibat adanya rasa ketidakpuasan, stres, beban mental, atau kondisi kerja yang dianggap kurang mendukung. Niat ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ketidakcocokan budaya organisasi, kurangnya penghargaan, konflik dengan rekan kerja atau atasan, serta tekanan emosional yang terus-menerus dalam lingkungan profesional. Menurut (Adinda 2022) Turnover intention dapat diartikan sebagai dorongan mental atau pemikiran yang berkembang dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya di suatu organisasi. Keinginan ini bersifat internal dan bersumber dari penilaian pribadi terhadap kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, prospek karier, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Turnover intention sering menjadi indikator awal dari potensi pengunduran diri dan mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan komitmen seseorang terhadap organisasinya.

D. Kerangka Berpikir



E. Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap turnover intention karyawan Hotel Sangga Buana.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap turnover intention karyawan Hotel Sangga Buana.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan Hotel Sangga Buana.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Sangga Buana yang berlokasi di Cipanas Kabupaten Cianjur Jawa Barat. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggabungkan data primer dan sekunder dimana pendekatan ini merupakan suatu pendekatan yang lazim digunakan dalam studi ilmiah untuk memperoleh hasil yang komprehensif dan terukur.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, yang memungkinkan peneliti menghimpun informasi langsung dari para responden mengenai isu yang sedang diteliti. Di sisi lain, data sekunder diperoleh dari berbagai referensi dan dokumen yang telah tersedia sebelumnya, seperti hasil penelitian terdahulu, yang memberikan kerangka kontekstual serta memperkuat hasil analisis yang dilakukan. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, menurut sugiyono dalam (Apipudin & E, 2023) sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel secara keseluruhan atau sensus digunakan ketika seluruh individu dalam populasi dijadikan responden, karena ukuran populasi relatif kecil, yaitu kurang dari seratus orang dan masih dalam cakupan yang memungkinkan untuk dianalisis sepenuhnya dimana karyawan Hotel sangga Buana berjumlah 47 orang. Setelah proses pengumpulan data selesai, peneliti melanjutkan dengan melakukan analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Penggunaan perangkat ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara lebih rinci, sistematis, dan objektif. Dengan pendekatan ini, penelitian mampu mengungkap dinamika hubungan antarvariabel secara empiris dalam kerangka studi kuantitatif yang solid.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen yang telah dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26 disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

VARIABEL	INDIKATOR	NILAI KOEFISIEN		KESIMPULAN
		R TABEL	R HITUNG	
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,288	0,770	Valid
	X1.2	0,288	0,593	Valid
	X1.3	0,288	0,365	Valid
	X1.4	0,288	0,653	Valid
	X1.5	0,288	0,710	Valid
	X1.6	0,288	0,567	Valid
	X1.7	0,288	0,666	Valid
	X1.8	0,288	0,770	Valid
	X1.9	0,288	0,532	Valid
	X1.10	0,288	0,414	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 1, seluruh item dalam variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai r-hitung melebihi r-tabel sebesar 0,288 (n=47). Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan layak dan dapat digunakan untuk pengumpulan data secara akurat.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

VARIABEL	INDIKATOR	NILAI KOEFISIEN		KESIMPULAN
		R TABEL	R HITUNG	
Kompensasi (X2)	X2.1	0,288	0,598	Valid
	X2.2	0,288	0,578	Valid
	X2.3	0,288	0,712	Valid
	X2.4	0,288	0,445	Valid
	X2.5	0,288	0,567	Valid
	X2.6	0,288	0,712	Valid
	X2.7	0,288	0,596	Valid
	X2.8	0,288	0,567	Valid
	X2.9	0,288	0,602	Valid
	X2.10	0,288	0,544	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 2, seluruh item dalam variabel Kompensasi dinyatakan valid karena nilai r-hitung melebihi r-tabel sebesar 0,288 (n=47). Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan layak dan dapat digunakan untuk pengumpulan data secara akurat.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Turnover Intention (Y)

VARIABEL	INDIKATOR	NILAI KOEFISIEN		KESIMPULAN
		R TABEL	R HITUNG	
TURNOVER INTENTION (Y)	Y1	0,288	0,596	Valid
	Y2	0,288	0,517	Valid
	Y3	0,288	0,454	Valid
	Y4	0,288	0,375	Valid
	Y5	0,288	0,552	Valid
	Y6	0,288	0,604	Valid
	Y7	0,288	0,566	Valid
	Y8	0,288	0,620	Valid
	Y9	0,288	0,703	Valid
	Y10	0,288	0,701	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 3, seluruh item dalam variabel Turnover Intention dinyatakan valid karena nilai r-hitung melebihi r-tabel sebesar 0,288 (n=47). Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan layak dan dapat digunakan untuk pengumpulan data secara akurat.

Hasil Uji Realibilitas

Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi angka 0,60. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari setiap item dalam instrument.

Tabel 4. Hasil Uji Realinilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	10

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

Sumber: Hasil Outout SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 26, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel sebagai berikut: variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,806, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,795, dan variabel Turnover Intantion (Y) sebesar 0,766. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum 0,60, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan reliabel, karena mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten.

Hasil Uji Normalitas

Pedoman pengambilan keputusan:

Nilai probabilitas < 0,05 maka distribusinya adalah tidak normal

Nilai probabilitas > 0,05 maka distribusinya adalah normal

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Tabel Uji Kolmogrov Sumirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0851064
	Std. Deviation	4.41283615

Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.107
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Ouput SPSS

Berdasarkan Tabel 7 diatas, hasil output SPSS memperoleh nilai signifikasi sebesar 0,064 yang berarti nilai distribusi $0,064 > 0,05$ maka nilai distribusi yang dihasilkan dinyatakan normal.

Hasil Uji Multikoleniaritas

Indikasi adanya multikolinearitas dalam model regresi dapat dianalisis melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Suatu model dikatakan terbebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Kriteria ini menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dalam model. Adapun hasil pengujian multikolinearitas yang telah diolah menggunakan SPSS versi 26 disajikan dalam tabel berikut, yang memberikan gambaran sejauh mana variabel bebas dalam penelitian ini saling berkorelasi secara linier satu sama lain.

Tabel 8. Hasil Uji Multikoleniaritas

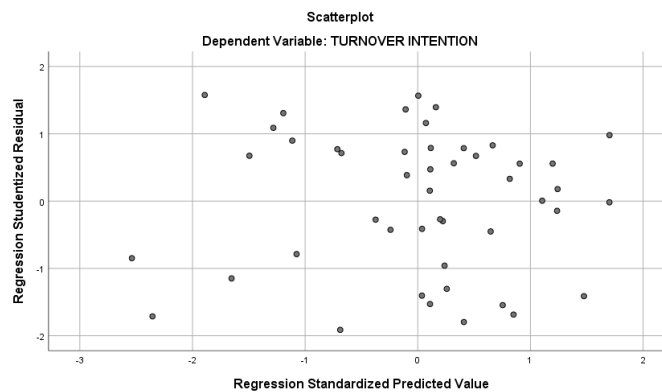
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.836	3.759		4.212	.000		
Gaya Kepemimpinan	.666	.087	.687	7.642	.000	.764	1.310
Kompensasi	-.052	.090	-.052	-.583	.561	.764	1.310
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION							

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan Tabel 8 diatas, diketahui bahwa nilai tolerance adalah 0,764 dan VIF adalah 1,310. Dari hasil ini dimana nilai tolerance lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan nilai regresi tersebut tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel bebas dan layak untuk dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas, titik penyebaran yang tidak membentuk pola bergelombang dan titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau model regresi baik dan dapat dipenuhi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	15.836	3.759		4.212 .000
	Gaya Kepemimpinan	.666	.087	.687	7.642 .000
	Kompensasi	-.052	.090	-.052	-.583 .561

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 7,642 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 2,015. Berdasarkan kedua indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 terhadap variabel Y dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah 0,561, yang dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar -0,583 lebih kecil dibandingkan t-tabel sebesar 2,015. Berdasarkan kedua indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 tidak diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X2 terhadap variabel Y dalam model penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	115.772	2	57.886	17.372	.000 ^b
	Residual	146.614	44	3.332		

Total	262.386	46			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Output SPSS

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai F-hitung sebesar 17,372 lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,209. Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan kata lain, terdapat bukti kuat bahwa minimal salah satu variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sehingga model yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi linear mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen melalui kontribusi dari variabel-variabel independen yang digunakan dalam analisis statistik.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.416	1.825
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R Square sebesar 0,441, yang menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan atau bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 44,1% terhadap variabel Y.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

Analisis regresi diatas menunjukkan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention dengan hasil $0,000 < 0,05$ dan t hitung $7,642 > t$ tabel $2,015$. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menciptakan ketidakpuasan kerja, rendahnya komitmen organisasi, serta meningkatnya stres, yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, Gaya kepemimpinan seperti transformasional, demokratis, dan supportif secara umum cenderung menurunkan turnover intention. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pranata, E. et al. 2024). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan niat berhenti kerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang positif mampu mengurangi turnover intention.

Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Turnover Intention

Analisis regresi diatas menunjukkan hasil kompensasi tidak ada pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention dengan hasil $0,561 > 0,05$ dan t hitung $-0,583 < t$ tabel $2,015$. Pemberian imbalan merupakan elemen krusial dalam pengelolaan tenaga kerja yang dipercaya memiliki peran dalam membentuk tingkat kepuasan serta kesetiaan pegawai terhadap organisasi. Namun, meskipun kompensasi diberikan dengan layak, hal tersebut tidak serta merta menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Faktor lain seperti stres kerja, kepemimpinan, work-life balance, dan

pengembangan karir sering kali memainkan peran yang lebih dominan. Penemuan dalam studi ini sejalan dengan temuan yang telah diungkapkan oleh (Zulfa, E.F. 2020). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pemberian kompensasi tidak selalu menjadi faktor penentu dalam menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Seorang karyawan yang telah memperoleh imbalan finansial maupun non-finansial dari organisasi belum tentu memiliki keinginan untuk tetap bekerja di tempat tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas dan keinginan untuk bertahan tidak semata-mata dipengaruhi oleh aspek material, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, peluang pengembangan karier, serta hubungan interpersonal di tempat kerja.

Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Uji koefisien determinasi menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultans terhadap Turnover Intention di Hotel Sangga Buana. Dengan nilai R Square atau Y sebesar 44,1% dan R sebesar 66,4% yang dihasilkan dari kolerasi variabel yang lain. Turnover intention atau niat untuk keluar dari tempat kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Dua faktor utama yang sering dibahas dalam literatur adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi. Pendekatan kepemimpinan yang menekankan dukungan serta keterbukaan dalam komunikasi mampu membentuk suasana kerja yang kondusif, mendorong peningkatan rasa puas dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi. Di sisi lain, kompensasi yang kompetitif juga dianggap dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hasil Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widawati & Tsaqila 2025) penelitian tersebut menjelaskan bahwa tipe kepemimpinan memainkan peran yang lebih dominan dalam memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dibandingkan dengan aspek penghargaan finansial. Model kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada pemberdayaan, visi inspiratif, dan perhatian terhadap kebutuhan individu, cenderung menciptakan perasaan puas dan mempererat keterikatan emosional pegawai terhadap tempat kerja mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Hotel Sangga Buana, dapat diidentifikasi bahwa bentuk kepemimpinan memiliki peran penting dalam memengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (turnover intention). Sebaliknya, pemberian kompensasi tidak ditemukan sebagai faktor yang secara signifikan memengaruhi niat tersebut. Temuan ini menggarisbawahi bahwa dalam lingkungan kerja hotel, terutama di wilayah pariwisata Cipanas, cara manajerial dalam memimpin lebih berperan besar dalam membangun kesetiaan dan keterikatan karyawan ketimbang sekadar pemberian imbalan finansial. Kepemimpinan yang inklusif, mampu memberikan dorongan semangat, serta membangun interaksi yang efektif dengan anggota tim berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan kondusif bagi produktivitas. Dalam situasi ini, para pekerja merasa dihargai serta diberi ruang untuk berkembang, sehingga memperkuat keterlibatan mereka terhadap perusahaan dan menekan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya, pendekatan kepemimpinan yang kaku, tertutup, dan tidak tanggap terhadap kebutuhan tim dapat memicu ketidaknyamanan, tekanan psikologis, dan turunnya semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan potensi pengunduran diri. Meskipun kompensasi menjadi elemen penting dalam strategi manajemen SDM, hasil riset ini memperlihatkan bahwa jumlah gaji atau tunjangan yang diterima tidak secara langsung memengaruhi niat resign karyawan. Hal

ini menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti dukungan sosial di tempat kerja, budaya organisasi, pengakuan terhadap kontribusi, dan peluang pengembangan karier memiliki pengaruh lebih besar terhadap keputusan bertahan dalam organisasi. Dengan kata lain, kompensasi yang kompetitif belum tentu cukup efektif jika tidak diimbangi dengan suasana kerja yang sehat secara psikologis. Secara analitis, hasil regresi mengindikasikan bahwa kombinasi antara pola kepemimpinan dan struktur pemberian imbalan berkontribusi terhadap 44,1% perubahan yang terjadi pada kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri. Meski kompensasi tidak berkontribusi signifikan secara individual, tetap ada nilai tambah saat dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi keputusan karyawan. Namun, tetap saja, gaya kepemimpinan menjadi faktor paling berpengaruh dalam model yang digunakan. Dalam implementasinya, hasil ini memberikan wawasan penting bagi manajemen Hotel Sangga Buana serta industri jasa serupa.

Saran

- a Untuk menekan laju pergantian tenaga kerja, maka Hotel Sangga Buana diperlukan adanya peningkatan kualitas kepemimpinan, melalui pelatihan yang berfokus pada model kepemimpinan transformatif dan pendekatan manajemen berbasis empati. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang mendorong keterlibatan, partisipasi, dan penghargaan terhadap kontribusi individu menjadi sangat krusial.
- b Strategi pengelolaan karyawan yang sukses dalam sektor perhotelan tidak dapat hanya mengandalkan insentif moneter. Interaksi sosial yang konstruktif, gaya kepemimpinan yang mendorong dan peduli, serta atmosfer kerja yang menyenangkan berkontribusi secara signifikan dalam menumbuhkan kesetiaan dan dedikasi karyawan dalam jangka panjang. Organisasi yang mampu mengimplementasikan hal ini memiliki potensi lebih besar dalam menjaga stabilitas tim kerja dan mempertahankan sumber daya manusia yang unggul dan berdedikasi.
- c Disarankan agar penelitian berikutnya mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau lingkungan kerja, guna mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention dalam industri perhotelan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdulah, M. A., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 12788–12975.
- Afnita, N., & Handayani, S., Hubungan Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit 8, 73–79.
- Angellika, K., Mendra, i wayan, & Harwathy, tjok istri sri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Grand Inna Bali Beach. *Jurnal EMAS*, 3(10).
- Apipudin, A., & E, D. A. S. (2023). *Pengaruh Modal Usaha dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja UMKM (Studi pada Pelaku UMKM di Alun – Alun Lembang)*. 15–25.
- April, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen)*. 2(April), 129–143.

- Azhari Meita Putri, A., Jamhadi, & Elisabeth, D. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Pembiayaan Di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(2), 55–63. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.43>
- BPS. (2023). Statistik Pariwisata & Akomodasi Cianjur. Badan Pusat Statistik. <https://cianjurkab.bps.go.id>
- Demak, K. (2019). *Pengaruh Stres Kerja , Persepsi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention*. 482–490.
- Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja . 05(03), 668–676.
- Iskandar, S., Marhanah, S., & Kusumah, A. G. (2015). Syarif Iskandar, Sri Marhanah, dan AH. Galih Kusumah: Pengaruh kepemimpinan terhadap. *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure*, 12(2), 45–56.
- Kuswara G., B. & Parlindungan (2024). *Employee engagement Sebagai Mediasi Kepemimpinan Ideal Terhadap Turnover intention Pegawai Hotel*. 8, 826–837.
- Patria, A. J., Desak, N., & Santi, M. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel GI di Denpasar Bali*. 3(4), 160–165. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4435>
- Pranata, E. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kompensasi , dan Motivasi Kerja*. 2(3), 343–361.
- Psikologi, S., Mercu, U., & Yogyakarta, B. (2021). *Job Insecurity , Turnover Intention Karyawan di Era Digital Marketing Masa Pandemi Covid-19*. 5, 247–262.
- Ramdhani, R. A., Rojabi, M. N., Mubarak, M. C., Kholis, N., Wiranegara, U. P., Ki, J., Dewantara, H., & Purworejo, K. (n.d.). *Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance SDN Warungdowo 1*. 5(27), 98–108.
- Salju., G. W., & Nasharudin & Tuti . (2023) Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Bestprofit Futures Malang). 3 1,2,3. 2(10), 3863–3872.
- Saputro, B., & Mada, U. G. (2019). *GAYA KEPEMIMPINAN BACHARUDDIN JUSUF HABIBIE UNTUK MEMBAWA*. June, 0–20.
- Sari Suryani, R., Agustina, G., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34–43. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i1.16>
- Wicaksono, S. A., Manajemen, J., Ekonomii, F., Bisnis, D., & Jember, U. (1608). *the Influence of Compensation, Transformational Leadership, and Emotional Intelligence To Turnover Intention on Non-Permanent Employees At Drinking Water Company (Pdam) Banyuwangi Program Study S1 Manajemen*.