

Syarief Iskandar, Sri Marhanah, dan AH. Galih Kusumah: Pengaruh kepemimpinan terhadap *turn over intention* karyawan department of front office di Hotel Ibis Bandung Trans Studio

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP *TURN OVER INTENTION*
KARYAWAN DEPARTEMEN *FRONT OFFICE* DI HOTEL IBIS BANDUNG TRANS
STUDIO**

***LEADERSHIP INFLUENCE TO TURN OVER INTENTION
EMPLOYEE OF DEPARTMENT FRONT OFFICE IN IBIS BANDUNG TRANS
STUDIO HOTEL***

Syarief Iskandar, Sri Marhanah, dan A.H Galih Kusumah

Program Studi Manajemen Resort & Leisure - Universitas Pendidikan Indonesia

Email: radenssyarief@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turn over intention* karyawan. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan sebagai variabel independen. Sedangkan kemandirian daerah sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen Ifront office di hotel Ibis Bandung. Teknik pemilihan sampel yaitu menggunakan metode sampel jenuh. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana pada taraf signifikansi sebesar 5%. Program yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Ver. 19.00.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap *turn over intention* karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, *turn over intention* karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence employee turnover intention. The factors examined in this study was the effect of leadership as an independent variable. While the independence of the region as the dependent variable.

The population in this study were employees of the department Ifront office at Ibis Bandung. Sample selection technique is using sampling methods saturated. While the methods of analysis used in this study is a simple linear regression analysis at a significance level of 5%. The program used to analyze the data using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Ver. 19.00.

The test results show that the hypothesis is partially significant effect of the variable leadership to employee turnover intention.

Keywords: leadership, employee turnover intention

PENDAHULUAN

Restoran Pariwisata merupakan sebuah sistem yang dimana di dalamnya adalah tatanan komponen dalam industri pariwisata dimana masing-masing komponen saling berhubungan dan

membentuk sesuatu yang bersifat menyeluruh. Dalam sistem ini mencakup komponen sosial, budaya, lingkungan, politik, keamanan dan juga soal ekonomi. Pariwisata merupakan industri yang banyak diminati baik negara maju maupun

berkembang untuk meningkatkan devisa juga sebagai faktor pendorong pesatnya perkembangan ekonomi, perekrutan karyawan, keterbukaan politik membuat manusia dengan mudah bepergian melintas batas wilayah antar negara.

Era globalisasi ini kebutuhan orang untuk berwisata sudah menjadi kebutuhan pokok manusia dimana berwisata merupakan ajang pergaulan budaya baik lingkup nasional maupun internasional dan untuk melakukan *refreshing* setelah melakukan rutinitas sehari-hari. Maka dari itu dibutuhkan waktu untuk berwisata ke tempat wisata, menginap disuatu hotel maupun datang ke suatu resort yang berada di dalam kawasan wisata.

Dewasa ini bisnis hotel dan resort sangat berkembang pesat khususnya di Indonesia dari klasifikasi *budget* hotel, *midle scale* sampai *upscale* hotel. Wisatawan datang dan menginap didasari oleh beberapa hal diantaranya jarak, biaya yang perlu di keluarkan, juga pelayanan yang diberikan, dimana pelayanan adalah hal yang paling banyak dinilai dan disorot.

Banyak cara dan strategi yang dilakukan hotel dan resort guna menyediakan pelayanan yang baik dan menjadi semakin baik. Wisatawan atau konsumen tentunya mencari ekpektasi pelayanan yang sesuai dengan actual atau kenyataan yang diterima sehingga mereka mendapatkan kepuasan lahir dan batin.

Pelayanan yang baik tentunya dihasilkan dan didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten dalam bidangnya. SDM yang berkompeten tentu harus berasal dari bibit yang berkualitas. Dimana dilihat dari latar belakang pendidikannya. Pengalaman kerja yang didapat dan motivasi kerja yang dimiliki SDM itu sendiri. Menurut Edy Sutrisno (2011:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). SDM harus diartikan sebagai sumber dari

kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Menurut Lina Anatan dan Lena Ellitan (2007:30) manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena bisnis internasional. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan berasal dari manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu, muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci pertumbuhan perusahaan yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Disamping aspek personal yang dimiliki SDM tentunya perlu adanya pengembangan dan pengorganisasian sumber daya manusia yang baik. Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu hal penting guna menentukan kinerja SDM itu sendiri. Sehingga SDM mendapatkan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang nantinya diharapkan dapat menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Kepemimpinan merupakan sifat penting pimpinan dalam pengorganisasian SDM yang baik. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja SDM. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja SDM menjadi lambat, karena tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah,

karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif, karena tercapainya tujuan secara efektif sangat tergantung pada akan kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan erat kaitanya dengan *turnover intention*. *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan dan faktor yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Perusahaan harus memperhatikan tingkat *turnover intention* yang mungkin ada pada karyawan, karena *turnover intention* memiliki beberapa dampak bagi perusahaan diantaranya adalah : (a) biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi, penarikan, dan memperlajari pergantian; (b) biaya latihan, menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih; (c) kemungkinan dibocorkannya rahasia perusahaan oleh karyawan yang sudah keluar kepada perusahaan lainnya.

ACCOR CHAIN HOTELS (Ibis Bandung Trans Studio Bandung) adalah salah satu hotel bintang 3 terbesar di asia tenggara yang merupakan *chain hotels* dari ACCOR GROUP yang bergerak dalam bidang industri pariwisata dimana mampu bersaing dengan hotel-hotel sekelas lainnya, tentu juga membutuhkan strategi guna mempertahankan tenaga kerja yang cermat, berkompeten dan tepat dalam bidangnya agar dapat melaksanakan kegiatan organisasi perusahaan dengan baik dan benar.

Berdasarkan hasil di atas mengenai gaya kepemimpinan manager di departemen *Front Office* menunjukan hasil, gaya kepemimpinan manager yaitu *personal leadership* sebesar 24%, *non-personal leadership* sebesar 9%,

authoritarian leadership sebesar 19%, *paternal leadership* sebesar 3%, *democratic leadership* sebesar 29%, dan *indigenous leadership* sebesar 16%. Dari hasil tersebut menunjukan bahwa gaya kepemimpinan manager di departemen *Front Office* menurut hotel manager dan HRD menerapkan gaya kepemimpinan *personal leadership* dan *democratic leadership* yang tinggi terhadap karyawan yang berada di departemen *Front Office*. Manager menerapkan gaya kepemimpinan melalui hubungan langsung dengan karyawan dan melibatkan karyawan dalam musyawarah ketika menghadapi pekerjaan yang sukar. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan manager terhadap karyawan di departemen *Front Office* kepada karyawan termasuk baik.

Sedangkan adanya *turnover intention* yang tinggi dari karyawan di departemen *Front Office*. Dari hasil wawancara yang dilakukan selama pra-penelitian, sebanyak 29% karyawan yang melakukan *resign* di departemen *Front Office* dari rentan waktu maret 2012 sampai maret 2013 memiliki berbagai macam alasan dari pengunduran diri karyawan-karyawan tersebut. Terdapat 3 alasan mendasar yang menjadi alasan *resign* di departemen *Front Office* ini diantaranya adalah alasan *personal reason* dimana merupakan alasan pribadi karyawan dalam pengunduran dirinya seperti karena kehamilan atau pernikahan. Kedua dikarenakan karyawan melakukan *transfer* Accor Hotel atau rencana perpindahan karyawan ke hotel lain yang masih satu perusahaan dengan Accor group. Dan yang ketiga adalah alasan *resign* karena pengaruh supervisi yang kurang baik. Supervisi adalah suatu usaha menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara berkelanjutan perkembangan karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok (*group*) agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam bekerja. hasil wawancara yang didapat terhadap karyawan *department front office* yang melakukan

resign telah disajikan dengan grafik mengenai tingkat *turnover* di Hotel Ibis Bandung Trans Studio dengan berbagai alasan.

Dilihat dari persentasi tingkat *Turn Over* karyawan rentan waktu bulan maret 2012 – maret 2013 alasan resign yang paling tinggi dikarenakan supervisi yang kurang baik hingga mencapai 55,6% dibandingkan dengan alasan *resign* karena Transfer antara Accor hotel dan *personal matter* yang hanya mencapai 22,2%. Supervisi yang kurang baik menjadi alasan paling dominan yang menyebabkan tingkat *turnover* tinggi di departemen *Front Office*. Ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang dijalankan tidak mampu mengelola atau mengatur SDM secara efektif.

Dari hasil wawancara di atas mengenai gaya kepemimpinan dan tingkat *turnover* karyawan di departemen *Front Office* menunjukkan hasil yang bertolak belakang. Menurut hotel manager dan HRD jika gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh manager menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik dengan menerapkan *personal leadership* dan *democratic leadership* terhadap karyawan yang berada di departemen *Front Office*. Namun, hasil wawancara karyawan yang melakukan *resign* di departemen *Front Office* dari rentan waktu maret 2012 sampai maret 2013 menunjukan hasil bahwa sebagian besar karyawan yang *resign* disebabkan karena supervisi yang kurang baik.

Berdasarkan fokus masalah tersebut, timbul keinginan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* departemen *Front Office* sehingga skripsi ini diberi judul : “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turn Over Intention Karyawan Departemen Front Office Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio*”.

KEPEMIMPINAN DAN *TURNOVER INTENTION*

Menurut Kartono dalam Suwatno (2011:140), menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Harnoto (2002:2) menyatakan : “*Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan dan faktor yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Abbasi dan Hollman (2000) pemimpin yang tidak efektif memiliki visi yang lemah, penilaian tidak akurat, kemampuan komunikasi yang tidak efektif dan mengarah kepada keinginan karyawan untuk melepaskan diri. Hubungan tidak baik karyawan dengan pemimpinnya akan menyebabkan karyawan mempunyai keinginan untuk pergi.

Sebuah penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan manajer terhadap *turnover* karyawan menunjukkan bahwa ketidakmampuan seorang bawahan untuk bekerja sama dengan atasannya secara baik menjadi alasan utama seorang karyawan pergi (Agrusa dan Lerna, 2007).

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini kepemimpinan dan *turnover intention* karyawan departemen *front office* di hotel Ibis Bandung. Subjek dalam penelitian ini adalah hotel Ibis Bandung.

Menurut Sugiyono (2011:3) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”Berdasarkan definisi tersebut ada 3 kata kunci berkaitan dengan metode penelitian yakni data, tujuan dan kegunaan. Penelitian pada dasarnya adalah kegiatan mengumpulkan data untuk menjawab suatu permasalahan. Tanpa adanya metode tidak akan ada data yang

dapat dikumpulkan dengan demikian tidak adanya jawaban untuk menjawab permasalahan penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2009 : 11) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan.

Populasi dalam penelitian ini karyawan departemen *front office* hotel Ibis Bandung. Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang karyawan departemen *front office* hotel Ibis Bandung.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2007 : 122). Dikarenakan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sesuai dengan pengertian sampel jenuh tersebut, maka dalam penelitian ini

menggunakan sampel yaitu 37 orang karyawan departemen *front office* hotel Ibis Bandung.

Pada tahap ini langkah pertama yang dilakukan adalah memeriksa dan menyeleksi data yang terkumpul dari responden. Hal ini penting dilakukan untuk menyakinkan bahwa data-data yang telah terkumpul memenuhi syarat untuk diolah lebih lanjut.

Tahapan-tahapan yang diharuskan dalam pengolahan data dengan menggunakan rumus WMS ini adalah sebagai berikut:

1. Memberi bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*.
2. Menghitung frekuensi dari setiap alternatif pilihan jawaban yang dipilih.
3. Menjumlahkan jawaban responden untuk setiap item dan langsung dikaitkan dengan bobot alternatif jawaban itu sendiri.
4. Menghitung nilai rata-rata untuk setiap item pada masing-masing kolom.
5. Menentukan kriteria untuk setiap item dengan menggunakan tabel konsultasi hasil perhitungan WMS di bawah ini:

Tabel 1. Daftar Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

Rentang Nilai	Kriteria	Penafsiran	
		Variabel X	Variabel Y
4,01 – 5,00	Sangat Baik	Selalu (SL)	Selalu (SL)
3,01 – 4,00	Baik	Sering (SR)	Sering (SR)
2,01 – 3,00	Cukup	Kadang-kadang (KD)	Kadang-kadang (KD)
1,01 – 2,00	Rendah	Hampir Tidak Pernah (HTP)	Hampir Tidak Pernah (HTP)
0,01 – 1,00	Sangat Rendah	Tidak Pernah (TP)	Tidak Pernah (TP)

Sumber : Sugiyono (2009:205)

Analisis Regresi Linear Sederhana

Dengan menggunakan data ordinal hasil penyebaran kuesioner, guna mencari pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan *department front office* hotel Ibis Bandung Trans Studio. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel X dengan variabel Y. Analisis ini untuk mengetahui

arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y =Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X =Variabel independen

a =Konstanta (nilai Y' apabila X = 0

b =Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dalam analisis regresi linier ini akan menentukan ketepatan prediksi hubungan antara Variabel Y yaitu *turnover intention* karyawan *department front office* dengan variabel X yaitu kepemimpinan.

Uji Normalitas Distribusi Data

Dalam perhitungan regresi juga perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan perhitungan rumus *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Perhitungan uji normalitas ini akan dilakukan menggunakan bantuan program software SPSS 20 menggunakan data interval.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*. Adapun langkah-langkah dalam menguji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, uji signifikasi, uji koefisien determinasi. Menurut Sugiyono (2012:225)

dalam pengujian hipotesis kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis adalah seperti berikut:

Hipotesis Nol (H_0) : Tidak terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

Hipotesis Alternatif (H_a) : Terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

Dalam pengujian hipotesis ini dilihat berdasarkan, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a (hipotesis alternatif diterima dan H_0 ditolak) namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 (hipotesis nol diterima dan H_a ditolak). Untuk pengujian hipotesis ini akan diuji dengan uji t atau uji t parsial. Uji ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan variabel bebas dengan variabel dependen (Y).

Koefisien Korelasi

Setelah melakukan uji regresi, maka untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari pengaruh variabel X sebagai variabel independen terhadap variabel Y sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini teknik korelasi yang akan digunakan adalah korelasi *Perason Product Moment*. Perhitungan korelasi *product moment pearson* ini akan dihitung melalui program SPSS ver. 20 untuk membantu perhitungan. Hasil dari perhitungan korelasi akan diinterpretasikan. Dalam perhitungan ini, akan digunakan pedoman untuk memberikan nilai interpretasi keofisien korelasi sebagai berikut

Tabel 2. Kriteria Harga Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Akdon (2008:188)

Dari interpretasi ini akan diketahui seberapa besar hubungan variabel kepemimpinan terhadap *turnover intention* dilihat dari hasil perhitungan korelasi *product moment pearson*.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah bagian dari variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen. Disebut juga dengan R-squared dan dinotasikan dengan R². Dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana maka nilai R² dapat diketahui dari nilai r yang merupakan nilai

regresi sederhana. $r =$ Koefisien Korelasi Sederhana Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan (variabel X) terhadap *turnover intention* (variabel Y), maka digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu. Jika nilai koefisien penentu semakin mendekati 100% artinya semakin kuat pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Sedangkan apabila semakin mendekati 0, berarti semakin lemah pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut ini adalah pedoman interpretasi koefisien penentu:

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 19,99%	Sangat Rendah
20% - 39,99%	Rendah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2008

Validitas dan Realibilitas

Validitas dilakukan untuk menguji valid atau keabsahan dari suatu kuesioner, menurut Sugiyono (2003:137) validitas adalah tingkat keandalan dan analisis alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya. Jadi sebelum menyebarkan kuesioner kita harus menguji terlebih dahulu tingkat kevalidan dari suatu pernyataan atau pertanyaan didalam kuesioner dapat dipahami dan sesuai dengan apa yang dimaksudkan oleh penulis. Sehingga dapat mempertimbangkan pernyataan atau pertanyaan mana yang harus diganti atau dihilangkan dikarenakan tidak sesuai dengan apa yang dituju. Batas minimal validitas dalam penelitian ini dilihat dari jumlah responden sebanyak 37 maka didapat batas minimal kevalidan dari setiap pernyataan adalah 0.325.

Realibilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil

pengukuran relative konsisten apabila alat ukur kita digunakan berulang kali. Suatu instrumen sudah reliabel sebagai alat pengumpulan data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan. Sugiyono (2011:127) pengujian realibilitas instrumen agar mengetahui tingkat kebenaran suatu kuesioner meskipun ditanyakan dalam waktu berbeda tetapi mendapatkan hasil yang tetap dalam setiap pengujiannya. Menurut Kaplan menyatakan : *“it has been suggested that realibility estimates in the range of 0.7 to 0.8 are good enough for most purpose in basic research.”* Robert M. Kaplan & Dennis dalam Akdon (2008).

HASIL

Hasil Uji Normalitas Data

Untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, jika signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka

terdistribusi normal dan jika $< 0,05$ maka terdistribusi tidak normal. (Tabel 4)

Tabel 4. One-sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepemimpinan
N		37
Normal	Mean	4,1019
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,36760
Most Extreme	Absolute	,118
Differences	Positive	,090
	Negative	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		,716
Asymp. Sig. (2-tailed)		,685

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dengan menggunakan bantuan perhitungan melalui SPSS 20 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,685 lebih besar dari 0,05 atau $0,685 > 0,05$, maka asumsi normalitas tersebut terpenuhi atau berdistribusi normal.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana, maka di dapatkan *output* seperti pada tabel di atas. Dengan rumus regresi linear sederhana yaitu $Y = a + bX$ maka berdasarkan hasil *output* SPSS hasil model regresi yaitu $Y = 1.025 + 0.629X$. Angka ini dapat diartikan jika kepemimpinan (variabel X) nilainya adalah 0, maka *turnover intention* adalah positif sebesar 1.025.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,025	,706	1,451	,156
	kepemimpinan	,692	,171	,564	4,038

a. Dependent Variable: turnover

Dan apabila nilai kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1, maka *turnover intention* (variabel Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.692. Maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa antara kepemimpinan dengan *turnover intention* memiliki pengaruh yang positif atau dengan kata lain, apabila kepemimpinan semakin baik maka *turnover intention* karyawan akan menurun. Namun apabila kepemimpinan semakin buruk maka *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini merupakan salah satu analisis untuk mengetahui apakah hipotesis awal pada penelitian terbukti. Dalam penelitian ini tabel 4.20 menyajikan hasil uji koefisien regresi dengan menggunakan alat bantu pengolahan data SPSS.20. Adapun koefisien regresinya adalah sebagai berikut (Tabel 6).

Berdasarkan dilihat dari hasil penghitungan sebelumnya, didapatkan bahwa kepemimpinan (variabel X) memiliki hubungan signifikan dengan *turnover intention*. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4.038 dengan $\alpha = 5\%$

dan $dk = n - 2 = 35$ maka diperoleh nilai t :
tabel sebesar 2,042.

Tabel 6. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,025	,706		
1 kepemimpinan	,692	,171	,564	4,038	,000

a. Dependent Variable: turnover

Dalam pengujian hipotesis ini kriteria pengambilan keputusan seperti berikut :

- 1) Hipotesis Nol (H_0) : tidak terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y
- 2) Hipotesis Alternatif (H_a) : Terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

Hipotesis pada penelitian ini adalah “Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah karyawan)”. Setelah melakukan perhitungan berdasarkan tabel 7. diperoleh nilai t hitung sebesar 4.038, dikarenakan nilai t hitung adalah $4.038 > t$ tabel (2.042) maka H_0 ditolak dan dapat

diartikan terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap *turnover intention*. maka hipotesis yang dihasilkan adalah “Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah karyawan)”. Dapat diterima.

Uji Korelasi

Pengujian korelasi dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, perhitungan korelasi ini dibantu menggunakan alat hitung SPSS.20 dengan rumus *Pearson Correlation*. Adapun hasil perhitungan kedua variabel adalah sebagai berikut : (Tabel 21)

Tabel 7. Korelasi Pearson

		kepemimpinan	turnover
kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,564**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	37	37
turnover	Pearson Correlation	,564**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.564. dilihat dari tabel 8 kriteria harga koefisien korelasi menurut Akdon, berdasarkan hasil korelasi yang didapat dari hasil perhitungan sebesar 0.564 berada pada hubungan yang **cukup kuat**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan (variabel X) terhadap

turnover intention (variabel Y) terdapat hubungan yang **cukup kuat**.

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh koefisien Determinasi (r^2) dapat dilihat pada tabel *model summary* hasil output SPSS.20 pada pengujian regresi

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 ^a	,318	,298	,37819

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Dari hasil tabel 8 diketahui bahwa besarnya r^2 adalah 0.318, jika dipersenkan maka nilai dari 0.318 ini adalah sebesar 31.8 % maka dapat ditafsirkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* adalah sebesar 31.8 % sedangkan sisanya 68.2 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain seperti motivasi dan lainnya.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP TURN OVER INTENTION KARYAWAN DEPARTEMEN FRONT OFFICE DI HOTEL IBIS BANDUNG TRANS STUDIO

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kepemimpinan, menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin di departemen *front office* di hotel Ibis Bandung Trans Sutudio masuk ke dalam kategori sangat baik. Artinya, gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin di departemen *front office* sangat baik. Sedangkan hasil rekapitulasi jawaban mengenai *turnover intention* karyawan departemen *front office*, menunjukkan hasil bahwa tingkat *turnover intention* karyawan masuk dalam kategori sangat baik. Artinya, minat karyawan untuk keluar rendah jika dilihat dari indikator-indikator yang menjelaskan mengenai tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan departemen *front office* di hotel Ibis Bandung Trans Sutudio. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat *turn over intention* sebesar 0.318. Artinya, tingkat *turnover intention* yang disebabkan oleh

pengaruh kepemimpinan hanya sebesar 31.8%, sedangkan sisanya sebesar 68.2% masih dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Meskipun berdasarkan hasil jawaban responden di departemen *front office* menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin di departemen *front office* sangat baik, namun dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap minat keluar karyawan dari departemen *front office*. Hasil tersebut juga di dukung oleh wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan yang sudah keluar dari departemen *front office*, sebagian menunjukkan sikap tidak puas terhadap kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin di departemen *front office*.

Dari hasil pengamatan selama penelitian, didapat kesimpulan bahwa sebagian karyawan yang *resign* beralasan karena tidak puasnya dengan sikap kepemimpinan yang ditunjukkan pemimpinnya. Meskipun berdasarkan jawaban responden dari karyawan yang masih bekerja di departemen *front office* menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasannya termasuk sangat baik. Hal itu menunjukkan pernyataan yang berbeda dengan karyawan yang sudah *resign* dari departemen *front office*, perbedaan pernyataan antara karyawan sudah *resign* dengan karyawan yang masih bekerja kemungkinan disebabkan karena karyawan yang masih bekerja di departemen *front office* ingin menjaga nama baik pemimpinnya yang berada di departemen *front office*.

Dari fenomena masalah yang menunjukkan alasan terbanyak karyawan *resign* disebabkan oleh faktor

kepemimpinan, hal tersebut didukung oleh pula oleh hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention di front office*. Beberapa kemungkinan kelemahan kepemimpinan di departemen *front office* yang menyebabkan adanya *turn over intention* yaitu :

Pemimpin kurang begitu memahami karyawan Seperti yang dijelaskan oleh Mangkuprawira (2007) bahwa karyawan memiliki kebutuhan materi dan non materi untuk dihargai dan diakui oleh orgnaisasinya. Bentuk kebutuhan akan poengharagaan itu dapat berupa nilai jasa yang dikeluarkan untuk orgnaisasi yakni berupa kompensasi dan akrir yang diterimanya. Namun, jenis kebutuhan seperti ini dianggap tidak cukup. Selain itu setioap karyawan inngin dihargai sebagai anggota sistem sosial dalam organisasi. Artinya mereka ingin diperhatikan dan di dengar tentang pendapat dan gagasannya, dan begitu juga mengenai kehidupan pribadi dan keluarganya. Bahkan tidak jarang karyawan ingin diberikan suasana tantangan dalam pekerjaanya.

Pemimpin yang terlalu keras Jika seorang pemimpin dapat menciptakan hubungan yang positif dengan para karyawan dan mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat mengurangi kemungkinan karyawan mengurangi meninggalkan pekerjaanya (Mobley, 1989:79). Hal ini berrati berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Misalnya pemimpin yang kaku, tidak kenal kompromi, menetapkan target yang cenderung membuat karyawan tidak betah dalam perusahaan dan akhirnya memutuskan untuk pindah kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan di departemen *front office* Hotel Ibis Bandung Trans Studio berdasarkan dari tanggapan responden berada pada tingkatan yang **sangat baik**.
2. *Turnover intention* karyawan departemen *front office* di Hotel Ibis Bandung Trans Studio berdasarkan dari tanggapan responden berada pada tingkat yang **baik**.
3. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (variabel X) terhadap *turnover intention* karyawan(variabel Y) *department front office* di Hotel Ibis Bandung Trans Studio dan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang **cukup kuat**.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2008). *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian Untuk Administrasi Dan Manajemen* (cetakan kedua). Bandung : Dewa Ruchi.
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta.
- Gibson, J.L Ivancevich dan Donnelly, J.Jr (2003). *Organisasi dan Manajemen :Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Gitosudarmo dan Mulyono (1990). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta :BPFE – Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat (2004). *Dasar Dasar Manajemen*. Bogor : Grasindo.
- Mowday, Richard. Porter, Lyman dan Steers, Richard (1982). *Employee Organization linkages : The Psychology of Commitment*,

- Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Siagian, P. Sondang (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta : Kencana.
- Suwatno dan Donni (2011), *Manajemen SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Abbasi, S.M dan Hollman, K.W (2000) *turnover : The Real Bottom Line*. *Public Personnel Management*, 29,(3),333
- Agrusan, J. Dan Lerna, J.D. (2007). *An Examination of Mississippi Gulf Coast Casino Management Styles with Implication for Employee Turnover*. *UNLV Gaming Research & Review Journal*, 11(1), 13.
- Azuar, Juliandi (2000). "Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja dalam Mempengaruhi Intensi Untuk Bertahan atau Keluar dari Lingkungan Pekerjaan". *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 3, (1).
- Kalnbach Lynn dan Griffin Gene (2002). "Predicting and Classifying Voluntary Turnover Decision". *Journal*. 9-10.