

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Housekeeping di Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud

**Anak Agung Aditya Priambada¹, Ni Desak Made Santi Diwyarthi², Nyoman Gede Mas Wiartha³,
I Wayan Jata⁴**

^{1,2,3,4}Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali, Indonesia

Email: ¹adityapriambada@gmail.com, ²santidiwyarthi@yahoo.com, ³maswiartha@gmail.com,

⁴iwayanjata@gmail.com

Abstrak

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan mencerminkan kesetiaan yang disertai rasa tanggung jawab, lebih dari sekadar keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Loyalitas juga mencakup perasaan karyawan sebagai bagian integral dari perusahaan, yang mendorong mereka untuk mengoptimalkan kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas ini adalah gaya kepemimpinan. Efektivitas suatu gaya kepemimpinan sangat bergantung pada situasi di mana kepemimpinan diterapkan. Oleh karena itu, mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan menjadi hal penting untuk dipahami. Penelitian ini berhasil mengidentifikasi beberapa aspek gaya kepemimpinan yang memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 56,1% terhadap loyalitas karyawan, sementara 43,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, penting bagi manajemen hotel untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, mengingat pengaruh signifikan yang dapat diberikan terhadap loyalitas karyawan. Meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan situasi perusahaan dapat membantu mempertahankan karyawan yang loyal dan berdedikasi. Di sisi lain, faktor lain seperti lingkungan kerja, penghargaan, serta pengembangan karier juga harus diperhatikan guna meningkatkan loyalitas secara menyeluruh.

Kata Kunci: Karyawan, Kepemimpinan, Loyalitas, Pengaruh.

Abstract

Employee loyalty reflects the commitment of employees to their company, fostering a sense of responsibility and belonging. It goes beyond simply staying with the organization; it involves employees feeling integrated within the company, which helps them maximize their performance. One key factor influencing employee loyalty is leadership style. The effectiveness of any leadership style depends greatly on the situational context in which it is applied. Therefore, understanding how leadership style impacts employee loyalty is essential. This research identified specific elements of leadership style that negatively and significantly affect employee loyalty at Furamaxclusive Resort and Villas Ubud. The study found that leadership style accounts for 56.1% of employee loyalty, indicating a substantial influence. However, 43.9% of the variance in employee loyalty is attributed to other factors that were not explored in this study. In conclusion, while leadership style plays a major role in fostering employee loyalty, organizations should also consider other factors such as work environment, career development, and employee recognition to enhance overall loyalty. Addressing these elements holistically can result in more loyal and dedicated employees.

Keywords: Employees, Leadership, Loyalty, Influence.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif (Masic *et al.*, 2017) serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro & Daryonto, 2017:15). Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat beroperasi. Tapi disisi lain tanpa adanya perusahaan maka tidak ada lapangan kerja sehingga tidak ada sumber daya manusia yang terserap oleh perusahaan, jadi bisa dikatakan bahwa antara perusahaan dengan karyawannya saling membutuhkan dimana perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang loyal (Ruzikna & Marfuah, 2015).

Saydam (2010) mengatakan tekad dan kesanggupan seorang karyawan kepada perusahaan atau instansi untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja. Banyak faktor yang menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan memiliki jenjang karir yang lebih menjanjikan. Loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana karyawan tetap tinggal di perusahaan, tetapi loyalitas juga merupakan rasa menjadi bagian dari perusahaan agar karyawan dapat mengoptimalkan hasil kerjanya (Diwyarthi, 2021). Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan, karena akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Masalah yang sering muncul di dalam perusahaan adalah tingkat loyalitas karyawan yang sangat rendah dikarenakan cara pemimpin dalam mengatur karyawannya tidak disenangi oleh karyawan tersebut (Adi Pratama and Diwyarthi, 2024). Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawan (Buhalis *et al.*, 2019). Setiap pemimpin memiliki cara memimpin yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi modern yang menghendaki adanya demokrasi dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan dan akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan loyalitas karyawan yang akan membawa dampak kepada kinerja total perusahaan (Adenuddin Alwy, 2022).

Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang akomodasi pariwisata terutama dalam hal penginapan. Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud memiliki berbagai departemen yang membantu setiap operasional hotel. Departemen housekeeping merupakan salah satu departemen yang terdapat dalam sebuah hotel yang mempunyai tanggung jawab atas kebersihan, kerapian serta kenyamanan kamar penghuni, ruangan umum, restoran, bar, dan sejumlah hal lainnya. Pada umumnya departemen housekeeping dipimpin oleh seorang executive housekeeper. Manajer atau executive housekeeper merupakan pimpinan tertinggi dalam suatu departemen bertanggung jawab dan mengawasi jalannya operasional departemen serta kinerja para staff di bawahnya. Departemen ini dikatakan sebagai departemen yang memproduksi produk utama dari sebuah hotel yaitu kamar (Kusumarini *et al.*, 2024). Hotel yang memiliki jumlah kamar yang banyak tentunya memiliki nilai turnover tamu yang tinggi setiap harinya sehingga diperlukan koordinasi yang baik dalam sebuah tim, dan juga loyalitas yang tinggi dari tim untuk mendukung kinerja yang baik.

Tabel 1. Tingkat *turn over* karyawan pada Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase Perputaran Karyawan
2020	49	15	9	55	17%
2021	55	8	8	55	14%
2022	55	2	23	34	52%

Sumber: Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud (data diolah, 2023)

Fenomena yang terjadi di departemen *housekeeping* Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud berdasarkan wawancara awal dengan senior di *Human Resources* diketahui bahwa terjadi perputaran karyawan pada tingkat *staff*, perputaran karyawan ini terjadi rata-rata dalam kurun waktu satu tahun masa kerja. *Turnover* yang terjadi berdasarkan tabel 1 mengalami masalah karena nilainya lebih besar dari 10% tingkat toleransi *turnover*. Hal ini diduga terjadi karena gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin *housekeeping* di Furamaxclusive Resort and Villas Ubud tidak sesuai sehingga meningkatnya perputaran karyawan. Pemimpin departemen *housekeeping* memimpin dengan kemauannya, mengambil setiap keputusan harus sesuai dengan keinginannya dan sangat tegas. Bagi karyawan yang melanggar seperti terlambat, *grooming* yang kurang sesuai, ataupun kesalahan lainnya secara langsung akan mendapatkan

suratperingatan dari atasan dan ketika suratperingatansudah diberikansebanyak 3 kali maka karyawan akan memperoleh sanksi pemotongan gajiataupun pemberhentianhubungan kerja. Sebagai contoh yang terjadi di departemen *housekeeping* yaitu beberapa karyawan *laundry* yang dipindahkan ke bagian *security* guna memenuhi kekosongan *outsourcing* dikarenakan penekanan *budget* sehingga perusahaan harus menghentikan penggunaan tenaga *outsourcing*. Dilihat dari cara pemimpin departemen *housekeeping* memimpin karyawan dapat dikategorikanke dalam gaya kepemimpinan otokratis dimana pemimpinnya selalu memimpin dengan kemauannya, sehingga dampaknya yaitu terjadinya penurunan loyalitas di departemen *housekeeping* Furamaxclusive Resort and Villas Ubud.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan juga ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Departement *Housekeeping* Pada Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Departement *Housekeeping* Pada Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud. Menurut Sugiyono(2017) untuk meneliti sampel dari populasi tertentu, dan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang digunakan bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Moleong, 2005). Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di departemen *housekeeping* yang bekerja di Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud dengan jumlah 38 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merujuk pada pengambilan sampel dari seluruh populasi penelitian sebagai sampel atau responden penelitian.

Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel yang berarti keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode skala kinerja. Metode skala kinerja merupakan metode untuk mengukur kinerja atau prestasi kerja karyawan. Metode skala kinerja berbentuk kuisioner, pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner penelitian mengadopsi dari dimensi serta indikator/item daripenelitian terdahulu. Gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas mengadopsi indikator dari penelitian (Leoni, dkk, 2014). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu loyalitas karyawan yang mengadopsi dimensi serta indikator/item penelitian dari Witari danHeryenzus (2019). Skala akan dikelompokkan menjadi item berupa pernyataan yang mendukung serta tidak mendukung atau menunjukkan atribut yang diukur. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang merupakan skala yang terdiri atas empat pilihan jawaban yang meliputi SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju) (Desak *et al.*, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	Keterangan
Kepemimpinan(X)	X1	0,941	Valid
	X2	0,800	Valid
	X3	0,919	Valid
Karyawan(Y)	Y1	0,927	Valid
	Y2	0,929	Valid
	Y3	0,927	Valid
	Y4	0,921	Valid
	Y5	0,930	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien terkecil yang didapat dari suatu indikator variabel adalah 0,800. Nilai koefisien terbesar adalah 0,941 nilai keseluruhan 8 butir pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan terikat dari penelitian ini dan seluruh pernyataan bersifat valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	Total Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	3	0,866	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	5	0,959	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3, dari nilai rata-rata *cronbach's alpha* variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan dari seluruh variabel penelitian memenuhi asumsi reliabilitas data.

Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	21 – 30 Tahun	21	55.3
2	31 – 40 Tahun	12	21.5
3	41 – 50 Tahun	5	13.2
Total		38	100

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Data dari Tabel 4 menunjukkan bahwa berdasarkan usia responden terbagi menjadi tiga rentang usia. Responden didominasi dengan rentang usia 21 sampai 30 tahun dengan jumlah sebanyak 21 orang (55,3%), selanjutnya disusul responden dengan rentang usia 31 sampai 40 tahun dengan jumlah sebanyak 12 orang (21,5%), dan terakhir responden dengan rentang usia 41 sampai dengan 50 tahun dengan jumlah sebanyak 5 orang (13,2%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 21 sampai dengan 30 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	Perempuan	5	13.2
2	Laki-laki	33	86.8
Total		38	100

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Data tersebut menunjukkan responden terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin didominasi dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (86,8%). Sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang (13,2%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dengan responden berjenis kelamin laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	SMA/SMK	15	39.5
2	Diploma	21	55.3
3	Sarjana	2	5.2
Total		38	100

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Pada data tersaji menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden terbagi menjadi tiga kategori tingkat pendidikan. Responden didominasi dengan Tingkat Pendidikan sebagai diploma dengan jumlah 21 orang (55,3%), kemudian responden dengan Tingkat Pendidikan sebagai SMA/SMK sebanyak 15 orang (39,5%) dan sisanya dengan Tingkat Pendidikan sebagai sarjana dengan jumlah 2 orang (5,2%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan sebagai diploma.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14139868
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.069
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Uji normalitas dan uji heteroskedastisitas penting karena dapat membantu memastikan keakuratan model regresi. Uji normalitas penting agar dapat diketahui uji statistik yang tepat dalam mengukur validitas penelitian. Uji normalitas dapat dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Histogram dan Uji Probability Pot.

Uji Heteroskedastisitas penting untuk mengidentifikasi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang dianggap baik adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat konstan atau homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan Uji Breusch Pagan.

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2- tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam ujinormalitas *Kolmogorov-smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
		Standardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.535	1.009		2.512 .017
	Gaya Kepemimpinan	-.009	.125	-.012	-.071 .944

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 8 diatas, jika dilihat dari nilai signifikansi (*Sig.*) menunjukkan bahwa semua data memiliki nilai signifikan diatas 0,05 yaitu 0,944 untuk gaya kepemimpinan, maka hal ini sejalan dengan syarat uji heterokedastisitas yaitu penelitian ini terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dengan SPSS Versi 23

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.982	1.668		13.181	.000
Gaya Kepemimpinan	-1.403	.207	-.749	-6.776	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 21,982 dan gaya kepemimpinan (X) sebesar -1,403. Berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi variabel bebas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 21,982 + -1,403 X$$

1) Konstanta = 21,982

Nilai konstanta sebanyak 21,982 artinya jika variabel gaya kepemimpinan tidak ada maka loyalitas karyawan bernilai sebanyak 21,982. Bila nilai variabel bebas (gaya kepemimpinan) yang diterapkan semakin meningkat, maka variabel terikat (loyalitas karyawan) akan mengalami penurunan karena nilai variabel bebas yang negatif.

2) Gaya Kepemimpinan (X) = -1,403

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap loyalitas karyawan sebanyak -1,403 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka loyalitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar 1,403. Koefisien gaya kepemimpinan (X) bernilai negatif artinya antara gaya kepemimpinan

(X) dan loyalitas karyawan memiliki hubungan yang tidak searah. Penerapan gaya kepemimpinan (X) yang semakin meningkat akan mengakibatkan penurunan pada loyalitas karyawan.

2. Hasil Uji-t

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	-6,776	0,000	Signifikan
Alpha (α) 0,05			

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah);

Uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

1) Menentukan nilai thitung

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai thitung gaya kepemimpinan (X) sebesar -6,776 dengan signifikansi kurang dari nilai α ($0,000 < 0,05$).

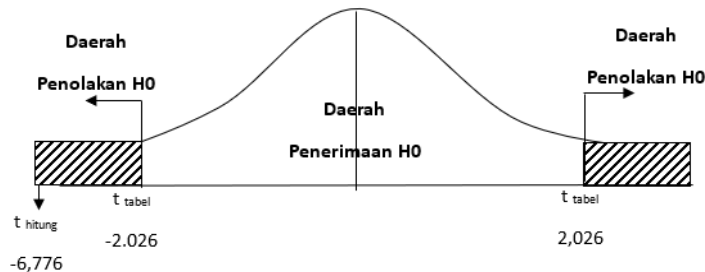
2) Menentukan nilai ttabel

Level of significance yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebesar 0,05 atau α (taraf kepercayaan) = 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n - k$. Nilai $n = 38$ dan $k = 1$, maka $df = 38 - 1 = 37$. Besarnya $t_{tabel} = t(\alpha, df)$ sehingga nilai yang dicari adalah $t(0,05; 37)$. Berdasarkan tabel distribusi t pada lampiran 5, nilai $t_{tabel} = 2,026$ (Pratiwi, 2017).

3) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 1. Kurva Distribusi Uji t Pengujian Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Gambar 1 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = -6,776 > -2,026$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud dengan tingkat kesalahan 5%, keyakinan 95% dan derajat kebebasan 37.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.548	3.18473

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 23

Tabel 11 menunjukkan nilai R^2 yang diperoleh dari hasil analisis adalah memiliki arti bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebanyak 56,1% ($0,561 \times 100\%$) dan sisanya sebesar 43,9% ($100\% - 56,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 56,1% maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh sedang terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Nilai R^2 yang diperoleh dari hasil analisis sebesar 56,1% menunjukkan bahwa variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel bebas, dalam hal ini gaya kepemimpinan, sebanyak 56,1%. Dengan kata lain, kontribusi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud adalah sebesar 56,1%, sedangkan sisanya, yaitu 43,9%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan, terdapat faktor-faktor lain di luar gaya kepemimpinan yang juga memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas tersebut.

Hasil koefisien determinasi sebesar 56,1% dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang sedang dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya, gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap loyalitas karyawan, meskipun tidak sepenuhnya menentukan tingkat loyalitas. Dalam konteks organisasi seperti Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud, gaya kepemimpinan yang baik memang dapat meningkatkan atau menurunkan loyalitas karyawan. Namun, seperti disebutkan sebelumnya, variabel lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, penghargaan, beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja juga memengaruhi loyalitas secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil analisis statistik menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} adalah -6,776, lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar -2,026. Dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi

(α) sebesar 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud. Dengan nilai β sebesar -1,403, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan menyebabkan penurunan loyalitas karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Koefisien negatif dari gaya kepemimpinan menunjukkan adanya hubungan invers antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan. Hal ini mungkin terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan di hotel tersebut tidak sesuai dengan ekspektasi atau kebutuhan karyawan, sehingga mengurangi tingkat loyalitas mereka. Dalam situasi seperti ini, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter, tidak fleksibel, atau kurang memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang secara individu dapat menyebabkan penurunan loyalitas.

Namun, perlu diperhatikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan hanya sebesar 56,1%, yang berarti ada 43,9% pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi atau gaji yang memadai, budaya organisasi yang inklusif, serta penghargaan terhadap prestasi karyawan dapat menjadi variabel lain yang memengaruhi loyalitas karyawan. Selain itu, beban kerja yang terlalu berat, stres kerja, dan tingkat kepuasan kerja juga berperan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan.

Penelitian ini mendukung temuan dari beberapa studi sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Jayanti (2019), Ruzikna dan Marfuah (2015), Armadita (2021), serta Arlingka Herlambang dan Sonny (2021), yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif mampu meningkatkan loyalitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Sementara itu, penelitian dari Kusumah (2022) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis (Sind, Sri Suwarsi and Firman Shakti Firdaus, 2023), di mana karyawan diberikan ruang untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, cenderung meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan (Adi Pratama *et al.*, 2024).

Interpretasi Temuan

Hasil penelitian ini mempertegas pentingnya gaya kepemimpinan dalam membangun loyalitas karyawan. Pemimpin yang baik mampu menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan di antara karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas mereka. Namun, penting juga untuk diingat bahwa loyalitas karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja. Faktor-faktor lain seperti kondisi kerja, penghargaan finansial, dan penghargaan non-finansial juga memainkan peran penting (Diwyarthi, Desak and Bali, 2022).

Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, sekaligus memastikan bahwa faktor-faktor lain yang memengaruhi loyalitas juga dikelola dengan baik. Peningkatan loyalitas karyawan tidak hanya akan menguntungkan perusahaan dalam hal produktivitas dan retensi karyawan, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan harmonis, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Pada penelitian ini, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada di Hotel Furamaxclusive Resort and Villas Ubud. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-6,776 < -2,026$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. Nilai β dari gaya kepemimpinan adalah -1,403 yang berarti jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka loyalitas karyawan akan mengalami penurunan. Secara garis besar, rumusan masalah telah terjawab sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sedang terhadap loyalitas karyawan, hal ini dilihat dari hasil uji koefisien determinasi bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki kontribusi sebesar 56,1% terhadap loyalitas karyawan dan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan selain gaya kepemimpinan yakni lingkungan kerja, gaji karyawan, budaya organisasi, penghargaan karyawan, beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayanti (2019), Ruzikna dan Marfuah (2015), Armadita (2021), Arlingka Herlambang dan Sonny (2021), (Pratama, 2023) dan Kusumah (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Achmad Pradana *et al.*, 2023).

KESIMPULAN

Penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-6,776 < -2,026$. Gaya kepemimpinan bernilai negatif dengan nilai beta sebesar $-1,403$ terhadap loyalitas karyawan, maka dengan meningkatnya gaya kepemimpinan (X) akan menurunkan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki kontribusi untuk mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 56,1% dalam kategori sedang, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Pradana, R. *et al.* (2023) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital', *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), pp. 1806–1817. Available at: <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>.
- Adenuddin Alwy, M. (2022) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya', *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), pp. 2265–2276. Available at: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>.
- Adi Pratama, I.W. *et al.* (2024) 'Analysis of the Impact of Technological Innovation and Design Creativity on the Attractiveness of Tourism Destinations in Bali', *West Science Interdisciplinary Studies*, 2(04), pp. 913–919. Available at: <https://doi.org/10.58812/wsis.v2i04.823>.
- Adi Pratama, I.W. and Diwyarthi, N.D.M.S. (2024) 'Optimization of Human Resources and Utilization of Information Technology in Driving the Digital Economy', *West Science Information System and Technology*, 2(01), pp. 49–57. Available at: <https://doi.org/10.58812/wsist.v2i01.829>.
- Buhalis, D. *et al.* (2019) 'Technological disruptions in services: lessons from tourism and hospitality', *Journal of Service Management*, 30(4), pp. 484–506. Available at: <https://doi.org/10.1108/JOSM-12-2018-0398>.
- Desak, N. *et al.* (2024) 'The Influence of Marketing Strategy , Accessibility , and Tourism Support Infrastructure on Foreign Tourist Satisfaction in Bali , Indonesia', 02(08), pp. 1533–1538.
- Diwyarthi, N.D.M.S. (2021) 'Pandemi Covid-19 Dan Era Tatanan Kebiasaan Baru Dalam Perspektif Psikologi Pariwisata', *Jurnal Kepariwisata*, 20(2), pp. 159–166. Available at: <https://doi.org/10.52352/jpar.v20i2.492>.
- Diwyarthi, S., Desak, N. and Bali, P.P. (2022) 'Pandemi Covid-19 dan Pariwisata Bali dalam Perspektif Kajian Budaya, dalam Buku Esensi dan Komodifikasi Pariwisata Budaya Bali', (January), p. 52.
- Kusumarini, I. *et al.* (2024) 'Preferensi Wisatawan Perempuan terhadap Keputusan Membeli dan Menginap pada Hotel Ramah Lingkungan dan Berkelanjutan di Kabupaten Karangasem', pp. 408–420. Available at: <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i02>.
- Masic, B. *et al.* (2017) 'Strategic management in tourism: How to create a competitive advantage of tourism destinations', *Poslovna ekonomija*, 11(1), pp. 184–207. Available at: <https://doi.org/10.5937/poseko11-12360>.
- Moleong (2005) 'Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara secara langsung dan pengamatan secara mendalam kepada para informannya', p. 1.
- Pratama, I.W.A. (2023) 'Pelatihan Digital Marketing Untuk Pemasaran Desa Wisata di Kepulauan Wakatobi', *Jurnal Masyarakat Madani Indonesia*, 2(1), pp. 27–32. Available at: <https://doi.org/10.59025/js.v2i1.60>.
- Sind, S.K.M., Sri Suwarsi and Firman Shakti Firdaus (2023) 'Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), pp. 417–426. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5792>.
- Pratiwi, N. (2017). *Pengaruh Harga Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Brand Switching Smartphone Android Ke Apple Iphone Dengan Prestise Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Siswa-Siswi SMAN 1 Madiun)*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ruzikna, Ruzikna, and Marfuah Marfuah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru)." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, vol. 2, no. 2, Oct. 2015.
- Saydam, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (human resource) suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Witari, B. Heryenzus.(2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort*. *JURNAL ILMIAH CORE IT*, x, 1-7.