

## *The Effect of Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at Tonys Villas & Resort Seminyak Bali*

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* di Tonys Villas & Resort Seminyak Bali**

**Desak Made Suwantari<sup>1</sup>, IWK. Teja Sukmana<sup>2\*</sup>, I Ketut Sirna<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [tejasukmana@undhirabali.ac.id](mailto:tejasukmana@undhirabali.ac.id)

**Article info**

**Keywords:**

*Job Satisfaction, Leadership Style, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

**Abstract**

*Companies often face a problem where the willingness of employees to move or leave their current job for a better job, in the world of tourism is called Turnover Intention. Factors that are generally identified as reasons for employees leaving the company are leadership style, job satisfaction, and organizational commitment. This study aims to determine the effect of leadership style, job satisfaction, and organizational commitment partially and simultaneously on employee turnover intention. This research was conducted at Tonys Villas & Resort Seminyak Bali. The population uses Tonys Villas & Resort Seminyak Bali employees and a sample of 44 respondents. Data analysis technique using Multiple Correlation Regression Analysis. The results showed that leadership style, job satisfaction and organizational commitment had a significant negative effect on turnover intention, where the regression coefficient values were -0.395, -0.143, and -0.321, t-count values -4.126, 2.468 and -2.705 and significance 0.000, 0.036 and 0.010. Simultaneously the three variables have a significant effect on turnover intention, where the F-count value is 15.198 compared to the f-table value = 2.839. The magnitude of the influence of independent variables on turnover intention is 52.1%. The advice that can be given by researchers is that the management of Tonys Villas & Resort Seminyak Bali further enhances the leadership style that has been going well so that with a good atmosphere it will create job satisfaction for employees and achieve good organizational commitment within the company, if this can be goes well, turnover intention will be easier to reduce.*

**Kata kunci:**

*Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Turnover Intention.*

**Abstrak**

Perusahaan sering menghadapi masalah dimana kesediaan karyawan untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaan saat ini untuk pekerjaan lain yang lebih baik, dalam dunia pariwisata disebut dengan *Turnover Intention*. Faktor-faktor yang umumnya diidentifikasi sebagai alasan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan di Tonys Villas & Resort Seminyak Bali. Populasi menggunakan karyawan Tonys Villas & Resort Seminyak Bali dan sampel sebanyak 44 responden. Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi Korelasi Berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dimana diperoleh nilai koefisien regresi -0,395, -0,143, dan -0,321, nilai t-hitung -4,126, 2,468 dan -2,705 serta signifikansi 0,000, 0,036 dan 0,010. secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dimana diperoleh nilai F-hitung 15,198 dibandingkan dengan nilai f-tabel = 2,839. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap *turnover intention* adalah 52,1%. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah pihak manajemen Tonys Villas & Resort Seminyak Bali lebih meningkatkan lagi gaya kepemimpinan yang telah berjalan dengan baik sehingga dengan adanya atmosfer yang baik maka akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan serta tercapainya komitmen organisasi yang baik dalam perusahaan, jika hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka *turnover intention* akan lebih mudah diturunkan.

## PENDAHULUAN

Sektor pariwisata adalah salah satu faktor unggulan karena kontribusi yang diberikan kepada perekonomian bagi perekonomian cukup besar. Dalam perkembangan sektor pariwisata tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia antara lain dari segi kehidupan sosial ekonomi. Dalam dunia pariwisata, hotel merupakan tempat berlangsungnya suatu kegiatan dan semua faktor produksi berkumpul. Selain itu, hotel juga sebagai sebuah bangunan yang beroperasi secara komersial yang menyediakan akomodasi umum dan fasilitas layanan diperuntukkan bagi tamu. Perusahaan sering menghadapi masalah dimana kesediaan karyawan untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaan saat ini untuk pekerjaan lain yang lebih baik, dalam dunia pariwisata disebut dengan *Turnover Intention*. *Turnover Intention* adalah kecenderungan bagi karyawan dalam organisasi yang memiliki niat untuk keluar, mengundurkan diri, atau memutuskan hubungan kerja. Ketika seorang karyawan akan meninggalkan perusahaan, maka *turnover intention* akan menurun.

Perusahaan dengan *turnover intention* yang tinggi disebabkan oleh beban kerja atau faktor dalam diri karyawan. Hal ini menyebabkan penurunan produktivitas karena semangat kerja karyawan yang lebih rendah dan dapat mempengaruhi kinerja seluruh organisasi lebih lama (Tnay *et al.*, 2013). Untuk meningkatkan peran sumber daya manusia dan kualitas perusahaan yang baik, perusahaan harus menjaga kinerja atau produktivitas karyawan. Faktor-faktor yang umumnya diidentifikasi sebagai alasan karyawan untuk pergi dari suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Tonys Villas & Resort Seminyak Bali merupakan akomodasi perhotelan di daerah Seminyak yang terkenal dengan tempat persembunyian akomodasi yang sempurna yang dikelilingi oleh dedaunan hijau lingkungan tropis. Pada tahun 2021 terdapat 28 karyawan yang mengundurkan diri dari jabatan yang sudah diisi. Salah satu yang dihadapi oleh Tonys Villas & Resort Seminyak Bali adalah keinginan keluar (*Turnover Intention*). Keinginan karyawan yang tinggi untuk berpindah tempat kerja dapat mengganggu stabilitas perusahaan, dan menimbulkan potensi biaya perekrutan karyawan baru.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen Pada Tonys Villas & Resort Seminyak Bali

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	Admin & General Manager	1
2.	Operation Manager	1
3.	HRD	1
3.	Sales & Marketing	4
4.	Accounting	2
5.	Front Office	4
6.	Housekeeping	20
7.	Food & Beverage Service	10

8.	<i>Food &amp; Beverage Product</i>	4
9.	<i>Spa Therapist</i>	2
10.	<i>Store Keeper</i>	1
10.	<i>Engineering</i>	4
11.	<i>Security</i>	6
Total		60

(Sumber: Human Capital Manager Villas & Resort Seminyak Bali, 2021)

Berdasarkan Tabel 1. memperlihatkan jumlah karyawan yang bekerja di Tonys Villas & Resort Seminyak Bali sebanyak 60 orang pada masing-masing departemen yang ada. Tetapi kondisi di Tonys Villas & Resort Seminyak Bali beberapa tahun belakangan memburuk karena terjadinya *turnover intention* karyawan.

Tabel 2. Data *Turnover Intention* Karyawan Tonys Villas & Resort Seminyak Bali

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	KaryawanMasuk (orang)	Persentase	Karyawan Keluar (orang)	Persentase
2020	64	15	23,43%	17	26,56%
2021	60	25	41,66%	25	41,66%

(Sumber: Human Capital Manager Villas & Resort Seminyak Bali, 2021)

Pada Tabel 2, terdapat 64 karyawan pada tahun 2020, dengan 23,43% bergabung dan 26,56% keluar. Pada tahun 2021, jumlah total orang akan menjadi 60 orang, dengan 41,66% bergabung dan 41,66% keluar. Berdasarkan hal tersebut maka tingkat *turnover* karyawan Tonys Villas & Resort Seminyak Bali pada tahun 2020-2021 dapat dikatakan tinggi yaitu melebihi 10% per tahun. Dapat dilihat dari data *Employee Turnover* bahwa jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaannya meningkat setiap tahunnya, dan dapat dikatakan adanya masalah *turnover intention* yang tinggi. Para pemimpin atau manajer di Tonys Villas & Resort Seminyak Bali memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Ada beberapa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan tipe otokratik yaitu pemimpin yang tidak memerlukan berkonsultasi dengan bawahan serta tidak ingin menerima saran atau pendapat dari bawahannya. Pemimpin otokratik itulah yang membuat bawahan merasa tidak nyaman dan cenderung tidak mengetahui informasi maupun keputusan yang diambil oleh pemimpin.

Dari segi kepuasan kerja di Tonys Villas & Resort Seminyak Bali mengalami tingkat kepuasan yang rendah sehingga menimbulkan efek ketidakpuasan kerja. Secara umum, karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap pihak manajemen perusahaan karena pada saat penerimaan gaji atau upah karyawan diharuskan menyelesaikan program yang diadakan oleh *Human Capital Manager* seperti CSS (*Core Service Standart*) dan KPI (*Key Performances Indicator*) dengan hasil nilai rata-rata 90, sehingga penerimaan gaji tidak tepat waktu. Selain itu, kurangnya koordinasi kerja antara *reservation* dengan pihak *accounting* terkait masalah pembayaran yang dilakukan oleh tamu sehingga menimbulkan perbedaan pendapat. Hal tersebut menimbulkan hubungan yang kurang harmonis di dalam perusahaan yang menyebabkan tingkat ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan di Tonys Villas & Resort Seminyak Bali menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen organisasional yang rendah di perusahaan karena karyawan tersebut berpikir untuk pindah atau keluar dari perusahaan. Selain itu pikiran karyawan mungkin mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik, dan mendapatkan gaji atau upah yang besar yang mereka terima di perusahaan lain daripada di perusahaan Tonys Villas & Resort Seminyak Bali.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya suatu pengaruh yang tak signifikan antara ketiga variabel tersebut terhadap *turnover intention*, sedangkan beberapa penelitian lain menemukan adanya pengaruh yang signifikan. Penelitian oleh Misdiono (2018); Alfresia (2016), menyatakan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan dan positif kepada *turnover intention* karyawan. Mila dan Dewi (2017) menyatakan ketiga variabel berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan gap dan fenomena gap pada penelitian ini, maka penulis tertarik untuk meneliti keterkaitan variabel-variabel tersebut dengan mengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja,

dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* di Tonys Villas & Resort Seminyak Bali. Dengan memberikan kemudahan dalam melakukan analisis data, penulis menetapkan batasan masalah.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan dilakukan Hotel Tonys Villas & Resort Seminyak Bali. Sugiyono (2017) mengatakan jika sampel jenuh adalah sensus, yaitu seluruh populasi ditampilkan jika populasinya relatif kecil sehingga digunakan sampel jenuh, digunakanlah seluruh dari populasi yaitu seluruh karyawan Tonys Villas & Resor, Seminyak Bali sejumlah 44 orang. Data - data dikumpulkan melalui pengamatan, *interview serta kuesioner* menggunakan analisis data kuantitatif yaitu regresi linear Berganda. Regresi digunakan untuk mngetahui hubungan antar variabel dan semua jenis pengujian tersebut guna untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Deskripsi Statistik

Kode Indikator	Indikator	Mean
Y1.1	Memikirkan Untuk Keluar Dari Perusahaan (Thinking Of Quitting)	4,30
Y1.2	Pencarian Alternatif Pekerjaan (Intention To Search Foralternatives)	4,20
Y1.3	Niat Untuk Keluar (Intention To Quit)	4,07
Y1.4	Tingkat Absensi Yang Meningkat	4,00
Y1.5	Perilaku Yang Berbeda	3,95
Y1.6	Malas Bekerja	4,02
Y1.7	Mningkatnya Protes	3,84
Y1.8	Peningkatan Pelanggaran Tata Tertib Karyawan	4,02
Rata – Rata <i>turnover intention</i>		4,05
X1.1	Pemberian Penghargaan Terhadap Hasil Kerja	3,05
X1.2	Pemberian Pujian Terhadap Keberhasilan Kerja	3,75
X1.3	Tingkat Kejelasan Pimpinan Dalam Memberikan Tugas	2,66
X1.4	Pemberian Petunjuk Oleh Pimpinan	2,48
X1.5	Objektivitas Pimpinan Dalam Menilai Hasil Kerja	2,41
X1.6	Dorongan Dan Arahan Oleh Seorang Peimipin	1,95
X1.7	Frekuensi Pengambilan Keputusan	2,36
X1.8	Fasilitas Yang Diberikan Oleh Perusahaan	1,75
X1.9	Sifat	4,39
X1.10	Komunikasi	4,32
X1.11	Kebiasaan	4,20
Rata – Rata Gaya Kepemimpinan		3,03

X2.1	Kondisi Kerja Yang Mendukung	4,16
X2.2	Upah Yang Pantas	4,09
X2.3	Rekan Kerja Yang Mendukung	4,20
X2.4	Promosi	3,98
X2.5	Benefit	3,82
X2.6	Operating Procedure (Prosedur Operasi)	4,07
X2.7	Contingents Rewards (Penghargaan)	4,05
X2.8	Communication (Komunikasi)	4,18
Rata – Rata Kepuasan Kerja		4,07
X3.1	Komitmen Afektif (Affective Commitment)	3,84
X3.2	Komitmen Berkelanjutan (Continue Commitment)	3,93
X3.3	Komitmen Normatif (Normative Commitment)	3,77
X3.4	Adanya Kemauan Dari Karyawan	3,86
X3.5	Adanya Kesetiaan Dari Karyawan	4,02
X3.6	Adanya Suatu Kebanggaan Bagi Karyawan	3,53
Rata – Rata Komitmen Organisasional		3,83

Skala interval digunakan dalam penilaian kuantitatif dengan mengintegrasikan skor rata-rata untuk setiap kategori penilaian. Berdasarkan Tabel 2, bahwa skor mean dari 8 pernyataan *turnover intention* adalah 4,05 yang berarti baik. Skor mean dari 11 pernyataan gaya kepemimpinan adalah 3,03 yang berarti cukup baik. Skor mean dari 8 pernyataan kepuasan kerja adalah 4,07 yang berarti baik. Skor mean dari 6 pernyataan komitmen organisasional adalah 3,83 yang berarti cukup baik. Artinya responden penelitian ini menilai *turnover intention* dan kepuasan kerja di Tonys Villas & Resort baik, sedangkan responden penelitian ini menilai gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional repondendi Tonys Villas & Resort cukup baik.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	Corrected Item	Cronbach's Alpha
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0,838	0,711
	Y1.2	0,848	
	Y1.3	0,916	
	Y1.4	0,875	
	Y1.5	0,736	
	Y1.6	0,900	
	Y1.7	0,711	
	Y1.8	0,923	
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,448	0,946
	X1.2	0,315	
	X1.3	0,664	
	X1.4	0,401	
	X1.5	0,553	
	X1.6	0,524	
	X1.7	0,437	
	X1.8	0,426	
	X1.9	0,476	

	X1.10	0,583	
	X1.11	0,615	
Kepuasan Kerja	X2.1	0,846	
	X2.2	0,863	
	X2.3	0,921	
	X2.4	0,786	0,885
	X2.5	0,558	
	X2.6	0,806	
	X2.7	0,839	
	X2.8	0,898	
Komitmen Organisasional	X3.1	0,739	
	X3.2	0,743	
	X3.3	0,700	0,956
	X3.4	0,704	
	X3.5	0,775	
	X3.6	0,627	

Dari pengujian validitas serta reliabilitas, memperlihatkan koefisien korelasi variabel setiap indikator yakni melebihi 0,30 dan *Alpha Cronbach* melebihi 0,60 artinya instrumen penelitian bersifat Valid dan reliabel, dengan demikian layak untuk dilanjutkan.

### Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas, *Multikolinieritas* dan *Heteroskedastisitas*

		<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
		<i>Unstandardized Residual</i>	
N		44	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.180 <sup>d</sup>	
Variabel	Tolerance	VIF	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,895	1,164	0,994
Kepuasan kerja	0,902	1,109	0,575
Komitmen Organisasional	0,948	1,055	0,725

Berdasarkan hasil pengujian Uji normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0.582 yang artinya data tersebar secara normal. Dan memperlihatkan bahwasanya VIF untuk variabel ketiga variabel memperoleh *tolerance* > 0,10 dan nilai *inflation factor* < 10. Jadi pada ketiga variabel tak mengandung gejala *multikolinieritas*. Pada tabel diatas juga memperlihatkan ketiga variabel dengan nilai sig. > 0,05 dan menandakan ketiga variabel tak ada gejala *Heteroskedastisitas*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	T	Sig.	Correlations Partial
(Constant)	0.410	0.197	0.845	
Gaya Kepemimpinan	-0.395	-4.126	0.000	0.193
Kepuasan Kerja	-0.143	-2.168	0.036	0.156
Komitmen Organisasional	-0.321	-2.705	0.010	0.454
R = 0,721				
R Square = 0,521				
Adjusted R Square = 0,486				
T tabel = -2,021				
F hitung = 15,198				
F tabel = 2,839				
Sig F = 0,000				

$$Y = 0,410 - 0,395 X_1 - 0,143 X_2 - 0,321 X_3$$

Dengan penjelasan:

1.  $\alpha = 0,410$  mengindikasikan bahwasanya apabila ketiga variabel bernilai 0 (nol) maka *turnover intention* menurun sejumlah 0,410.
2.  $\beta_1 = -0,395$ , menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan naik 1% sehingga *turnover intention* menurun sebesar -0,395 diasumsikan kepuasan kerja serta komitmen organisasional tetap.
3.  $\beta_2 = -0,143$  menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja naik 1% sehingga *turnover intention* menurun sebesar -0,143 diasumsikan gaya kepemimpinan serta komitmen organisasional tetap.
4.  $\beta_3 = 0,321$  menunjukkan bahwa jika komitmen organisasional naik 1% sehingga *turnover intention* menurun sebesar -0,321 diasumsikan kepuasan kerja serta gaya kepemimpinan tetap.

### Analisis Korelasi Parsial

1. Guna mencari tahu kuat-lemahnya korelasi  $X_1$  pada  $Y$  dimana  $X_2$  serta  $X_3$  dianggap konstan. Sesuai temuan analisis dalam tabel 6, diketahui koefisien korelasi parsial  $X_1$  terhadap  $Y$  bernilai  $r = 0,193$ , artinya Gaya Kepemimpinan kerja berkorelasi negatif dan sangat rendah secara parsial pada *turnover intention*.
2. Guna mencari tahu kuat-lemahnya korelasi  $X_2$  pada  $Y$  dimana  $X_1$  serta  $X_3$  dianggap konstan. Sesuai temuan analisis dalam tabel 6, diketahui koefisien korelasi  $X_2$  terhadap  $Y$  bernilai  $r = 0,156$ , artinya kepuasan kerja berkorelasi negatif dan sangat rendah secara parsial pada *turnover intention*.
3. Guna mencari tahu kuat-lemahnya korelasi  $X_3$  pada  $Y$  dimana  $X_1$  serta  $X_2$  dianggap konstan. Sesuai temuan analisis dalam tabel 6, diketahui koefisien korelasi parsial  $X_3$  terhadap  $Y$  bernilai  $r = 0,454$ , artinya komitmen organisasional berkorelasi negatif dan sangat rendah secara parsial pada *turnover intention*.

### Analisis Korelasi Berganda

Berlandaskan temuan pengujian korelasi berganda senilai 0,721. Dimana korelasi variabel bebas dengan variabel terikatnya termasuk kedalam kategori sangat kuat secara simultan.

### Analisis Determinasi

Berlandaskan temuan pengujian koefisien determinasi memiliki nilai koefisien determinasi 0,486 dapat diartikan bahwasanya ketiga variabel berkontribusi pada *turnover intention* hingga 48,6%, sedangkan 51,4% merupakan faktor lainnya.

### Uji T dan Uji F

Berdasarkan t-test terhadap ketiga variabel kepada *turnover intention* berpengaruh secara signifikan serta negatif dan berdasarkan analisis uji F memperlihatkan sig. dari ketiga variabel kepada *turnover intention* yang bernilai  $\leq 0,05$  dan nilai  $F_{hitungnya}$  adalah  $15,198 \geq F_{tabelnya}$  adalah 2,839.

### Pembahasan

#### Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover intention*

Pengujian variabel  $X_1$  pada *Turnover intention* secara negatif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengkomparasikan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $t < 0,05$ , dimana  $-4,126 > -2,021$  dan  $0,000 < 0,05$ , memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial serta signifikan dan negatif antara Gaya kepemimpinan kepada *turnover intention*. Menurut temuan penelitian, bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawannya akan membuat *turnover intention* menjadi menurun di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Iskandar (2015) yang menemukan jika gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif signifikan kepada *turnover intention*.

### **Pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention***

Pengujian variabel X2 pada *Turnover intention* secara negatif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $t < 0,05$ , dimana  $-2,168 > -2,021$  dan  $0,036 < 0,05$ , memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial serta signifikan dan negatif antara kepuasan kerja kepada *turnover intention*. Menurut temuan penelitian, disaat kepuasan kerja terpenuhi akan membuat *turnover intention* menjadi menurun di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Prasetiyani dkk. (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif signifikan kepada *turnover intention*.

### **Pengaruh dari Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention***

Pengujian variabel X3 pada *Turnover intention* secara negatif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $t < 0,05$ , di mana  $-2,705 > -2,021$  dan  $0,010 < 0,05$ , memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial serta signifikan dan negatif diantara komitmen organisasional kepada *turnover intention*. Menurut temuan penelitian, bahwa semakin baiknya komitmen organisasional akan membuat *turnover intention* menjadi menurun di Tonys Villas & Resort, Seminyak, Bali. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Ekhsan (2019) yang menemukan jika komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan kepada *turnover intention*.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* di Tonys Villas & Resort Seminyak Bali**

Pengujian ketiga variabel yang dilakukan secara bersamaan kepada *Turnover intention* menunjukkan secara simultan dilakukan melalui pengujian f, yakni dengan komparasi nilai  $f_{hitung}$  dan nilai  $f_{tabel}$  dan juga koefisien signifikansi f. Memperlihatkan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan juga nilai koefisien signifikansi  $f < 0,05$ , di mana  $15,198 > 2,839$  dan  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini bermakna *Turnover Intention* dapat diturunkan dengan memenuhi beberapa hal, antara lain menciptakan kepemimpinan yang baik, kepuasan kerja karyawan baik, dan komitmen organisasional yang diinginkan. Jika ketiga hal tersebut dapat terpenuhi maka *turnover intention* dapat menurun dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih mudah.

## **SIMPULAN**

Simpulan yang mampu diambil dari temuan penelitian serta pembahasan antara lain:

1. X1 secara negatif serta signifikan memberikan pengaruh terhadap *Turnover intention* Tonys Villas & Resort. Temuan ini bermakna semakin baiknya gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan akan membuat *turnover intention* mengalami penurunan.
2. X3 secara negatif serta signifikan memberikan pengaruh terhadap *Turnover intention* Tonys Villas & Resort. Temuan ini bermakna semakin baiknya kepuasan kerja akan membuat *turnover intention* mengalami penurunan.
3. X2 secara negatif serta signifikan memberikan pengaruh terhadap *Turnover intention* Tonys Villas & Resort. Temuan ini bermakna semakin baiknya komitmen organisasional akan membuat *turnover intention* mengalami penurunan.
4. Adapun ketiga variabel secara signifikan dan negatif memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* di Tonys Villas & Resort. Temuan ini bermakna *Turnover Intention* dapat diturunkan dengan memenuhi beberapa hal, antara lain menciptakan kepemimpinan yang baik, kepuasan kerja karyawan baik, dan komitmen organisasional yang diinginkan. Jika ketiga hal tersebut dapat terpenuhi maka *turnover intention* dapat menurun dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih mudah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfresia, V. P. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia)*. Doctoral Dissertation. Enschede: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ekhsan, M. (2019). The influence job satisfaction and organizational commitment on employee turnover intention. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 1(1).
- Iskandar, S. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap turn over intention karyawan departemen front office di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure*, 12(2).
- Mila, L. P., & Dewi, I. G. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawab Pada Putri Santrian Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1507–1533.
- Misdiono, M. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions Karyawan Apartemen Kalibata City*. Doctoral Dissertation. Enschede: Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Prasetyani, D., Hindriari, R., Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 1(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97(), 201-208.

