



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI STHALA, A TRIBUTE PORTFOLIO HOTEL

Made Uga Martika¹, I Nyoman Sukana Sabudi², Irene Hanna H. Sihombing^{3*}

^{1,2}Jurusan Hospitaliti, Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali, Jl.Dharmawangsa, Kec Kuta Selatan, Badung, Bali, Indonesia

³Jurusan Kepariwisataan, Program Studi Magister Terapan Pariwisata, Politeknik Pariwisata Bali, Jl.Dharmawangsa, Kec Kuta Selatan, Badung, Bali, Indonesia

ugamartika007008@gmail.com sukanasabudi@ppb.ac.id irenesihombing@ppb.ac.id.

Received: Month, Year

Accepted: Month, Year

Published: Month, Year

Abstract

Employee loyalty is a form of employee commitment to the company. To encourage employees to remain loyal to the company, it is essential to study the factors that influence employee loyalty. Leadership style plays a significant role in shaping employee loyalty. Generally, the better the leadership style, the more loyal employees will be in performing their activities within the company. This research aims to determine the influence of leadership style on employee loyalty at Sthala, a Tribute Portfolio Hotel. The sample size in this study is 70 respondents, using the saturated sampling method. Data was collected by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale to measure 26 items. The data analysis techniques used include simple linear regression analysis, t-test, and the coefficient of determination, processed with SPSS version 23. The results of this study indicate that the Leadership Style variable (X) has a significant partial effect on Employee Loyalty (Y), with a t-value > t-table = 9.244 > 1.667 and a significance value < $\alpha = 0.000 < 0.05$. It can be concluded that the Leadership Style (X) has a positive and significant effect on Employee Loyalty (Y). The suggested recommendation is for the leaders at Sthala, a Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali, to continually provide motivation and guidance to help subordinates achieve the expected performance standards and to give fair rewards.

Keywords: Leadership Style, Employee Loyalty, Hotel

Abstrak

Loyalitas karyawan adalah salah satu bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Mendorong karyawan tetap setia terhadap perusahaan, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan perlu diteliti. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki peran dalam membentuk loyalitas karyawan. Secara umum, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin setia seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerjanya di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Sthala, a Tribute Portfolio Hotel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 26 butir pertanyaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, uji-t, dan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Gaya Kepemimpinan (X) secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dengan nilai thitung $>$ ttabel = 9,244 $>$ 1,667 dan nilai signifikansi $<$ α = 0,000 $<$ 0,05. Dapat disimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan pemimpin Sthala, a Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali selalu memberikan motivasi dan bimbingan untuk membantu bawahan mencapai standar kinerja yang diharapkan dan memberikan penghargaan secara adil.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Hotel

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat penting, karena berjalan atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu (Erin 2019). Sumber daya manusia juga berkaitan antara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. Sumber daya manusia juga menjadi asset krusial yang perlu diperhatikan untuk selalu dijaga karena, dapat memberikan kemampuan terbaiknya saat bekerja dan mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan, karena akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Loyalitas karyawan bagi suatu perusahaan sangat diperlukan, dengan adanya loyalitas, bisa membuat bawahan merasa nyaman dalam bekerja, tidak pindah ke perusahaan lain (Marfuah and Ruzikna 2015). Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja (Tirtadidjaja and Sarudin 2022).

Loyalitas karyawan dapat dilihat dari *turnover karyawan* yang ada (Hafni 2019). Turnover merupakan proses pergantian pegawai pada sebuah perusahaan atas inisiatif pribadi maupun keputusan dari manajemen internal. Tingkat Turnover intention yang tinggi pada perusahaan akan menimbulkan dampak yang negatif, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja (Susilo and Satrya 2019).

Tabel 1 Tingkat Perputaran Karyawan di Sthala A Tribute Portfolio Tahun 2019-2023

[Sumber: Hrd Sthala A Tribute Portfolio, Ubud Bali 2024, Data diolah]

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase Perputaran Karyawan
2019	58	9	6	61	10.15%
2020	61	8	11	58	21.03%
2021	62	5	7	60	19.5%
2022	60	10	5	65	40%
2023	65	16	11	70	40%

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai persentase perputaran karyawan masih memiliki nilai yang sangat tinggi dimana pada tahun 2022 dan 2023 nilai perputaran karyawan mencapai 40% dimana berarti angka perputaran karyawan yang masuk ataupun keluar terbilang tinggi, jika perputaran karyawan di suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka turnover pada perusahaan tersebut bisa dikategorikan tinggi. Perusahaan harus menjaga tingkat turnover untuk karyawan dengan low performance supaya tidak lebih dari 10%. Hal tersebut juga didukung oleh Ramadhani & Ardiansyah (2020) yang mengatakan

bahwa, jika annual turnover di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka turnover di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi. Selain turnover karyawan, hal lain yang dijadikan acuan untuk melihat tingkat loyalitas karyawan adalah indikator loyalitas karyawan. Menurut penelitian dari Suhardi *et al.* (2021) indikator loyalitas karyawan mencakup berbagai aspek yang dapat mengukur sejauh mana seorang karyawan berkomitmen dan puas dengan perusahaannya. Pertama, tingkat retensi karyawan sering dijadikan indikator utama. Karyawan yang setia biasanya memiliki masa kerja yang lebih panjang di perusahaan dibandingkan dengan yang tidak loyal. Kedua, absensi dan keterlambatan juga mencerminkan loyalitas. Karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan jarang terlambat. Ketiga, partisipasi dalam kegiatan perusahaan, seperti kegiatan sosial atau pelatihan, menunjukkan komitmen mereka terhadap budaya dan tujuan perusahaan. Keempat, loyalitas karyawan dapat diukur melalui survei kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Respon positif terhadap pertanyaan mengenai kepuasan dengan pekerjaan, manajemen, dan lingkungan kerja menandakan loyalitas yang tinggi. Terakhir, perilaku advokasi, yaitu karyawan yang merekomendasikan perusahaan kepada calon karyawan atau klien potensial, menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Human Resources Manager dikatakan bahwa ada beberapa fenomena berbeda terjadi di Sthala, a Tribute Portfolio Hotel yaitu mengenai penurunan loyalitas kerja. Berikut ini menunjukkan fenomena penurunan loyalitas kerja di Sthala, a Tribute Portfolio Hotel pada tahun 2024.

Tabel 2 Fenomena Penurunan Loyalitas Kerja Karyawan di Sthala, a Tribute Portfolio Hotel

[Sumber: Hrd Sthala A Tribute Portfolio, Ubud Bali 2024, Data diolah]

No.	Fenomena
1.	Karyawan dengan sengaja merusak properti atau fasilitas yang disediakan hotel untuk karyawan contohnya loker dan tidak menjaga kebersihan toilet
2..	Karyawan mengabaikan <i>standard operational procedure</i>
3.	Mengakali aturan perusahaan seperti izin sakit, namun melaksanakan interview di perusahaan lain

Berdasarkan pada Tabel 2, dapat dilihat terdapat beberapa fenomena-fenomena seperti karyawan yang dengan sengaja merusak loker atau fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, mengabaikan standar operational procedure (SOP), dan mengakali aturan perusahaan dengan menggunakan izin sakit untuk melaksanakan wawancara di perusahaan lain dapat berdampak signifikan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merusak properti atau tidak menjaga kebersihan fasilitas yang disediakan, ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak sehat, tetapi juga menimbulkan biaya tambahan untuk perbaikan dan pemeliharaan. Tindakan tersebut mencerminkan rendahnya tingkat kepedulian dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, yang dapat merusak moral karyawan lainnya. Mengabaikan SOP dapat menurunkan kualitas layanan dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja, serta menciptakan ketidakefisienan operasional yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan secara finansial dan merusak reputasinya. Ketidapatuhan terhadap SOP juga dapat menunjukkan kurangnya motivasi, yang merupakan indikasi masalah yang lebih mendalam dalam manajemen sumber daya manusia. Fenomena karyawan yang mengakali aturan perusahaan, seperti menggunakan izin sakit untuk menghadiri wawancara di tempat lain, menunjukkan rendahnya loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan. Hal ini tidak hanya merusak kepercayaan antara karyawan dan manajemen, tetapi juga menunjukkan bahwa karyawan tidak melihat masa

depan yang menjanjikan di perusahaan saat ini. Dampak dari tindakan ini termasuk peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan untuk menggantikan karyawan yang pergi, serta potensi penurunan produktivitas dan moral kerja karyawan yang tersisa. Secara keseluruhan, fenomena-fenomena ini mencerminkan masalah serius dalam pengelolaan karyawan yang dapat menghambat kinerja dan pertumbuhan perusahaan jika tidak segera diatasi.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan juga dengan beberapa karyawan dan beberapa Head of Department Sthala, a Tribute Portfolio Hotel, memberikan indikasi terkait dengan masalah kepemimpinan *Operation Manager* yang menjadi faktor menurunnya loyalitas karyawan seperti beberapa karyawan pada departemen Front Office yang memilih mengundurkan diri dari perusahaan karena ketidakadilan *Operation manager* dalam memberikan apresiasi terhadap hasil kinerja staff. Indikasi lain dinyatakan oleh *Human Resources Executive* dimana terdapat beberapa keluhan dari Head of Department yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan *Operation Manager* cenderung kaku, sering kali *Operation Manager* mementingkan kepentingan pribadi dan perusahaan tanpa peduli akan situasi dan kondisi bawahan. *Operation Manager* sering kali tidak menanggapi masukan yang diberikan bawahannya dan kurangnya pengawasan terhadap kegiatan operasional. *Housekeeping Manager* menyampaikan bahwa terdapat banyak keluhan dari beberapa karyawan housekeeping mengenai beban kerja yang terlalu berat dan perlunya penambahan karyawan di departemen tersebut namun pendapat itu diabaikan oleh *Operation Manager*. Hal serupa juga disampaikan oleh F&B Manager yang mengatakan bahwa *Operation Manager* cenderung pasif dalam memberikan pengarahan untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah.

Pemimpin juga selalu menganggap semua pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan pekerjaan yang ringan sehingga karyawan dituntut untuk selalu memberikan yang lebih untuk perusahaan tanpa melihat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal, bahkan memilih untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan temuan dari Widhiastuti (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan terhadap usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dapat mengatur bawahannya dan mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Kepemimpinan yang baik dibutuhkan untuk membangun loyalitas karyawan demi meningkatkan produktivitas (Aban 2019). Loyalitas terhadap perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk ditumbuhkan bagi karyawan. Jika perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagai mana mestinya, diduga karyawan akan mempertimbangkan kembali apakah akan tetap bekerja di perusahaan itu atau mencari pekerjaan di perusahaan lain dan jika begitu maka perusahaan tidak akan berkembang (Veronica 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayanti & Wati (2019) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Aban (2019) juga melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun studi yang dilakukan oleh Hariyanti (2022) justru menunjukkan hasil sebaliknya bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliati & Hidayati (2021) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Sthala, a Tribute Portfolio Hotel.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Sthala, a Tribute Portfolio Hotel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linear sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

3.1.1 Karakteristik Responden

Penyebaran kuesioner mulai dari tanggal 9 Juni 2024 hingga 20 Juni 2024 dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang responden. Pada bagian ini dipaparkan hasil dari penyebaran kuesioner berupa karakteristik responden. Karakteristik responden dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, departemen, dan masa kerja.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

[Sumber: Data diolah, 2024]

No.	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	Laki-laki	45	64,3
2	Perempuan	25	35,7
Total		70	100

Pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa responden terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari perempuan dengan jumlah sebanyak 45 orang (64,3%) sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (35,7%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dengan jenis kelamin laki - laki. Perempuan pada dasarnya dikenal memiliki sifat umum yang lemah lembut, emosional dan keibuan, sementara laki-laki bersifat kuat, rasional dan perkasa, namun sifat ini juga tidak menutup kemungkinan untuk berkombinasi.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

[Sumber: Data diolah, 2024]

No.	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	SMA/SMK	10	14,3
2	Diploma	50	71,4
3	Sarjana	10	14,3
Total		70	100

Pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan pendidikan terakhir responden terbagi menjadi tiga kategori pendidikan terakhir. Responden didominasi dengan pendidikan terakhir sebagai diploma dengan jumlah 50 orang (71,4%), kemudian responden dengan pendidikan terakhir sebagai SMA/SMK dan sarjana masing-masing sebanyak 10 orang (14,3%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir diploma.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

[Sumber: Data diolah, 2024]

No.	Usia	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	< 21 tahun	6	8,6
2	21-30 tahun	23	32,9
3	31-40 tahun	31	44,3
4	> 40 tahun	10	14,3
Total		70	100

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan Usia responden terbagi menjadi empat rentang usia. Responden didominasi dengan rentang usia 31 sampai 40 tahun dengan jumlah sebanyak 31 orang (44,3%), selanjutnya disusul responden dengan rentang usia 21 sampai dengan 30 tahun berjumlah 23 orang (32,9%), kemudian responden dengan rentang usia lebih dari 40 tahun dengan jumlah sebanyak 10 orang (14,3%) dan terakhir responden dengan rentang usia kurang dari 21 tahun dengan jumlah sebanyak 6 orang (8,6%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

[Sumber: Data diolah, 2024]

No.	Departemen	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	<i>Sales & Marketing</i>	5	7,1
2	<i>Human Resources</i>	2	2,9
3	<i>A & G</i>	3	4,3
4	<i>Front Office</i>	8	11,4
5	<i>Food & Beverage Service</i>	13	18,6
6	<i>Food & Beverage Product</i>	11	15,7
7	<i>Engineering</i>	5	7,1
8	<i>Spa</i>	3	4,3
9	<i>Housekeeping</i>	10	14,3
10	<i>Accounting</i>	5	7,1
11	<i>IT</i>	1	1,4
12	<i>Security</i>	4	5,7
Total		70	100

Pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan departemen responden terbagi menjadi dua belas kategori departemen. Responden didominasi dengan asal departemen food & beverage services dengan jumlah 13 orang (18,6%), kemudian disusul dengan asal departemen food & beverage product sebanyak 11 orang (15,7%), kemudian responden dengan asal departemen housekeeping sebanyak 10 orang (14,3%), selanjutnya responden dengan asal departemen front office sebanyak 8 orang (11,4%), selanjutnya responden dengan asal departemen sales & marketing, engineering dan accounting dengan jumlah masing-masing 5 orang (7,1%), kemudian responden dengan asal departemen security dengan jumlah 4 orang (5,7%), selanjutnya responden dengan asal departemen A&G dan spa masing-masing sebanyak 3 orang (4,3%), selanjutnya responden dengan asal departemen human resources sebanyak 2 orang (2,9%) dan sisanya dengan departemen IT dengan jumlah 1 orang (1,4%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa

responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan department food & beverage services.

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja
[Sumber: Data diolah, 2024]

No.	Masa kerja	Responden	
		Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	< 1 Tahun	25	35,7
2	1- 5 Tahun	15	21,4
3	> 5 Tahun	30	42,9
Total		70	100

Pada tabel 7 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan Masa kerja responden terbagi menjadi tiga rentang masa kerja. Responden didominasi dengan rentang masa kerja lebih dari 5 tahun dengan jumlah sebanyak 30 orang (42,9%), selanjutnya disusul responden dengan rentang masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 25 orang (35,7%) dan terakhir responden dengan rentang masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun dengan jumlah sebanyak 15 orang (21,4%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang masa kerja lebih dari 5 tahun.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas
[Sumber: Data diolah, 2024]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		70
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.61785817
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.079
	<i>Positive</i>	.076
	<i>Negative</i>	-.079
<i>Test Statistic</i>		.079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.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.

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* diatas dapat disimpulkan

bahwa data berdistribusi normal. Data berdistribusi normal artinya data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal yang dilihat sebaran data pada masing-masing variabel tidak memiliki perbedaan nilai yang signifikan, sehingga penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lainnya. Jika *variance* dari residual satu ke pengamat lain tetap maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser dengan ketentuan nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi, begitu pula sebaliknya. Hasil uji heterokedastistas dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas
[Sumber: Data diolah, 2024]

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.658	1.438		1.153	.253
Gaya Kepemimpinan	.048	.053	.110	.915	.364

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil pada tabel 9 diatas, jika dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) menunjukkan bahwa semua data memiliki nilai signifikan diatas 0,05 yaitu 0,364 untuk Gaya Kepemimpinan, maka hal ini sejalan dengan syarat uji heterokedastisitas yaitu penelitian ini terbebas dari gejala heterokedastisitas.

3.1.3 Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 10 Analisis Regresi Linier Sederhana
[Sumber: Data diolah, 2024]

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.876	2.542		8.605	.000
Gaya Kepemimpinan	.860	.093	.746	9.244	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 21,876 dan Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0,860. Berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien

regresi variabel bebas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 21,876 + 0,860 X$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus $Y=a+b$ Sugiyono (2015:277), diperoleh persamaan garis regresi linier sederhana yang memberikan informasi bahwa:

a. Konstanta = 21,876

Nilai konstanta sebanyak 21,876 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan ditiadakan maka Loyalitas Karyawan bernilai sebanyak 21,876. Bila nilai variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) meningkat, maka variabel terikat (Loyalitas Karyawan) akan mengalami peningkatan karena nilai variabel bebas yang positif.

b. Gaya Kepemimpinan (X) = 0,860

Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Loyalitas Karyawan sebanyak 0,860 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka Loyalitas Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,860. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X) bernilai positif artinya antara Gaya Kepemimpinan (X) dan Loyalitas Karyawan memiliki hubungan yang searah. Peningkatan Gaya Kepemimpinan (X) akan mengakibatkan peningkatan pada Loyalitas Karyawan.

2) Uji T

Tabel 11 Hasil Uji T

[Sumber: Data diolah, 2024]

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	9,244	0,000	Positif dan Signifikan
Alpha (α) 0,05			

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 9,244 > 1,667$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Sthala, a Tribute Portfolio Hotel dengan tingkat kesalahan 5%, keyakinan 95% dan derajat kebebasan 69.

3) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

[Sumber: Data diolah, 2024]

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.550	3.64436

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tabel 12 diatas menunjukkan nilai R square yang diperoleh dari hasil analisis adalah memiliki arti bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebanyak 55,7% ($0,557 \times 100\%$) dan sisanya sebesar 44,3% ($100\% - 55,7\%$)

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Menurut teori Ghozali (2016:95), jika interval koefisien determinasi berada diantara 40% - 59,9% maka koefisien determinasi tersebut dapat dikatakan sedang. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 55,7% maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh sedang terhadap variabel terikat.

3.2 Pembahasan

1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Pada variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menunjukkan rata-rata nilai secara keseluruhan sebesar 2,45 berarti Gaya Kepemimpinan Di Sthala, a Tribute Portfolio Hotel berada pada interval 1,81 – 2,60 dengan kategori tinggi baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) yaitu pada pernyataan ke-11 sebesar 2,74 yaitu “Atasan menerapkan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan” kemudian disusul dengan rata-rata tertinggi selanjutnya yaitu pada pernyataan ke-10 sebesar 2,67 yaitu “Atasan membuat standar kinerja yang tinggi atas suatu pekerjaan” yang dimana dimensi dari pernyataan tersebut ialah gaya kepemimpinan berorientasi dan prestasi. penerapan hukuman atas pelanggaran dan penetapan standar kinerja yang tinggi menciptakan keseimbangan yang efektif dalam gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Hukuman yang adil dan konsisten memastikan disiplin, sementara standar kinerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mencapai hasil maksimal (Yulistian, A. S., Astuti 2021). Budaya organisasi yang dibangun atas dasar disiplin yang tegas dan ekspektasi kinerja tinggi cenderung lebih sukses dalam jangka panjang. Karyawan mengembangkan rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih besar terhadap tujuan organisasi (Zulfikar et al. 2022).

Pada variabel gaya kepemimpinan yang memperoleh rata-rata terendah yaitu pada pernyataan ke-3 sebesar 2,11 yaitu “Atasan mengawasi pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh bawahannya”. Pengawasan yang ketat sering kali dikaitkan dengan meningkatnya tingkat stres di tempat kerja dan ketidakpuasan karyawan. Karyawan yang merasa diawasi secara terus-menerus cenderung mengalami tekanan yang lebih besar, yang pada akhirnya dapat mengurangi kesejahteraan dan kinerja mereka (Pitoy et al. 2020).

Selain itu variabel gaya kepemimpinan yang juga memperoleh rata-rata terendah yaitu pada pernyataan ke-8 sebesar 2,16 yaitu “Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mendiskusikan suatu masalah”. Memberikan kesempatan kepada bawahan atau bisa juga dibidang partisipasi yang tinggi itu dapat meningkatkan potensi konflik dan ketegangan di antara anggota tim. Ketika banyak ide dan pendapat yang berbeda muncul dalam diskusi, perselisihan bisa terjadi, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat merusak dinamika tim dan produktivitas (Tirtadidjaja and Sarudin 2022). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan perilaku pemimpin yang seperti itu, membuat karyawan jadi kehilangan arah dalam bekerja, tidak bersemangat dan malas untuk bekerja. Gaya kepemimpinan yang dinilai oleh responden ini masuk dalam kategori tidak baik, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tidak sesuai dengan harapan karyawan.

2) Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Pada variabel loyalitas karyawan rata-rata nilai secara keseluruhan sebesar 3,00 berarti Loyalitas Karyawan secara keseluruhan Di Sthala, a Tribute Portfolio Hotel berada pada interval 2,61 – 3,40 dengan kategori cukup tinggi. Rata-rata terendah untuk pernyataan variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 2,56 terdapat pada pernyataan ke-12 yaitu “Perasaan adil dalam penerimaan pengakuan dan

penghargaan". Suatu organisasi sering kali dipengaruhi oleh perasaan adil atau tidak adil dalam penerimaan pengakuan dan penghargaan. Ketidakadilan dalam aspek ini dapat berdampak negatif pada berbagai aspek karyawan dan kinerja organisasi (Onsardi 2018). Ketidakadilan dalam pengakuan dan penghargaan dapat mengurangi loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil lebih mungkin untuk mencari peluang di tempat lain, yang mengakibatkan tingginya tingkat turnover (Hafni 2019).

Rata-rata terendah selanjutnya sebesar 2,57 pada pernyataan ke-3 yaitu "Keinginan untuk tetap kerja di perusahaan meskipun ada peluang kerja lain". Karyawan yang tetap pada pekerjaan mereka meskipun ada peluang lain sering menghadapi keterbatasan dalam pengembangan karir. Mereka mungkin tidak mendapatkan peluang untuk meningkatkan keterampilan atau mencapai posisi yang lebih tinggi, karena tetap terikat pada posisi yang stabil namun tidak menawarkan kemajuan yang signifikan (Iswati and Kade R 2022). Sedangkan rata-rata tertinggi pada variabel loyalitas karyawan yaitu pada pernyataan ke-13 dengan nilai rata-rata 3,47 yang dimana "Partisipasi aktif dalam kegiatan dan program perusahaan" kemudian rata-rata tertinggi selanjutnya pada pernyataan ke-10 dengan nilai rata-rata sebesar 3,19 yaitu "Kepuasan terhadap gaji dan manfaat lainnya." Partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan perusahaan seperti program pengembangan karyawan atau kegiatan sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa terlibat dalam berbagai aspek perusahaan cenderung lebih puas dengan kompensasi yang mereka terima, termasuk gaji dan manfaat lainnya (Fatimah and Ratnasari 2018).

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Pada penelitian ini, Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Sthala, a Tribute Portfolio Hotel. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai thitung > ttabel yaitu $9,244 > 1,667$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. Nilai β dari Gaya Kepemimpinan adalah 0,860 yang berarti jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka Loyalitas Karyawan akan mengalami kenaikan. 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 55,7% terhadap Loyalitas Karyawan dan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan selain Gaya Kepemimpinan yakni promosi jabatan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, employee engagement, kesejahteraan karyawan, pemberian insentif, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, stres kerja, promosi jabatan dan pelatihan kerja. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jaya & Firman (2023), Rahmawati et al. (2022) dan Kusumah et al. (2022) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Terlihat dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan khususnya kepada karyawan yang bekerja di Sthala, a Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali. Gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu memberdayakan karyawan serta kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi motivasi dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi juga merupakan aspek krusial bagi seorang pemimpin karena memungkinkan kerjasama yang solid dengan bawahannya untuk

mencapai tujuan perusahaan. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan yang mendorong pemberdayaan dan motivasi yang berkelanjutan berkontribusi pada pembentukan loyalitas karyawan yang kuat terhadap perusahaan.

Selain itu pemimpin harus memperhatikan aspek kepemimpinan karena hal tersebut memengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin harus memiliki kecerdasan dan kemampuan untuk membangun hubungan antar karyawan. Hal ini akan menciptakan sikap karyawan yang dapat dipercaya dalam menangani tugas dan tanggung jawab yang diberikan, menciptakan perilaku positif seperti etika, moral yang baik sehingga kinerja yang luar biasa dapat tercapai (Erin 2019).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Sthala, a Tribute Portfolio Hotel, Ubud, Bali, maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini yakni Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Y) yang dibuktikan oleh nilai konstanta sebesar 21,876 dan koefisien regresi loyalitas karyawan sebesar 0,860 dari hasil analisis regresi linier sederhana pada data penelitian. Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dari hasil uji T-test. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang tinggi sebesar 55,7% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, Adnan; Kasmiruddin. 2019. "Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka." 14(2):14–26.
- Erin, Susan. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2):952–62.
- Fatimah, Nuzulul, and Yeni Ratnasari. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing Di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya." *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia* 2(1):12. doi: 10.26805/jmkli.v2i1.16.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafni. 2019. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru." *Procuratio* 7(1):55–66.
- Hariyanti, Murti. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan." *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* 7(1):40–46. doi: 10.35134/jbeupiyptk.v7i1.144.
- Iswati, Rachmadhita Nur, and Ida Ayu Kade R. 2022. "Determinasi Loyalitas Karyawan (Swasta) Generasi Milenial Di Kota Surakarta." *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik* 7(2):2527–2772.
- Jaya, Syaiful, and Ahmad Firman. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Pelindo Jasa Maritim." *SJM: Sparkling Journal of Management* 1(2):155–63.
- Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2019. "Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2019. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap

- Kinerja Karyawan.’ *Jurnal Ekobis* 9 (1): 71–88. [Http://Ejournal.Stiemj.Ac.Id/Index.Php/Ekobis/Article/View/51/32.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan L.](http://Ejournal.Stiemj.Ac.Id/Index.Php/Ekobis/Article/View/51/32.Pengaruh%20Gaya%20Kepemimpinan%20Dan%20L.)” *Jurnal Ekobis* 9(1):71–88.
- Kusumah, Yusril Dinata et al. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta.” *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)* 3(3):26–37.
- Marfuah, and Ruzikna. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Hotel Olgaria Pekanbaru).” *JOM FISIP Vol. 2 No. 2 – Oktober 2015* 2(2):1–15.
- Onsardi, Onsardi. 2018. “Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu.” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 2(1):1–13.
- Pitoy, Tesalonica Iranie et al. 2020. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado).” *Productivity* 1(4):339–44.
- Rahmawati, Defy et al. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.” in *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol. 4.
- Ramadhani, Sri Ayu, and Fuad Ardiansyah. 2020. “Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja: Locus of Control Internal Sebagai Variabel Moderator.” *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness* 1(1):44–55.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Dan Pengembangan*. Alfabeta.
- Suhardi, Ahmad et al. 2021. “Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2):1117–24. doi: 10.36778/jesya.v4i2.421.
- Susilo, Jimmy, and I. Gusti Bagus Honor Satrya. 2019. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6):3700. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15.
- Tirtadidjaja, Andari, and Rendy Sarudin. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta.” *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata* 5(2):198–204.
- Veronica, Rina. 2020. “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Perawat Di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok Analysis on the Influencing Factors of Nurse Loyalty at Tugu Ibu Hospital Depok ¹ Rina Veronica ¹ Institut Kesehatan Indonesia Email : Riena.Veronica3@gmail.Com Alamat Kores.” *Jurnal Manajemen Kesehatan* 6(2):192–208.
- Widhiastuti, Hardani. 2018. *Fungsi Analisa Pekerjaan Dalam Pengelolaan Organisasi*.
- Yuliati, E., and R. A. Hidayati. 2021. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi.” *Prosiding SNP2M UMAHA* 1(1):150–53.
- Yulistian, A. S., Astuti, E. S. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 5(2):1–7.
- Zulfikar, Zulfikar et al. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.” *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN* 11(4):407–14. doi: 10.37476/jbk.v11i4.3115.