

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *organization-based self-esteem* dengan *job-hopping motives* pada karyawan hotel di Kota Padang, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *organization-based self-esteem* dengan *escape motive*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organization-based self-esteem* maka akan semakin rendah intensi *job-hopping* yang didasari oleh *escape motive* pada karyawan hotel di Kota Padang. Sementara itu, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *organization-based self-esteem* dengan *advancement motive* pada karyawan hotel di Kota Padang.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran dan masukan yang peneliti usulkan sebagai bahan pertimbangan terkait hasil penelitian.

5.2.1 Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, peneliti mengajukan beberapa saran metodologis untuk penelitian selanjutnya:

1. Teknik *sampling* pada penelitian ini yaitu teknik *voluntary sampling*, sehingga jumlah perolehan sampel tidak proporsional antara karyawan hotel bintang 3 dan 4. Oleh karena itu, apabila penelitian selanjutnya dilaksanakan pada beberapa hotel, disarankan untuk menggunakan

teknik berjenis *probability sampling* agar subjek mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel

2. Penelitian ini meneliti OBSE sebagai faktor internal dari *job-hopping motives*, dengan hasil korelasi yang lemah. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain khususnya faktor eksternal yang lebih berpengaruh terhadap intensi *job-hopping*.

5.2.2 Saran Praktis

Peneliti turut mengajukan beberapa saran praktis bagi pihak terkait dalam penelitian:

1. Bagi Karyawan Hotel

Karyawan hotel diharapkan mampu untuk fokus pada pengembangan diri di tempat kerja dan membuat pertimbangan secara lebih matang sebelum memutuskan untuk mengundurkan diri, agar terhindar dari perilaku *job-hopping*.

2. Bagi Manajemen Hotel

Manajemen hotel diharapkan dapat mengambil kebijakan terkait faktor yang dapat menurunkan intensi *job-hopping*, seperti peningkatan kepuasan kerja melalui penyesuaian insentif, beban kerja, dan *shift* kerja. Selain itu, manajemen hotel diharapkan dapat lebih memberikan dukungan dalam pengembangan karier karyawan agar dapat meminimalisir intensi untuk berpindah kerja.