



Job-Hopping Motives ditinjau dari Organization-Based Self-Esteem pada Karyawan Hotel di Kota Padang

Syifa Khansa Salsabila¹, Liliyana Sari², Tri Rahayuningsih²

^{1,2} Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Andalas, Indonesia

Article Info

Received:

28 Mei 2024

Accepted:

13 September 2024

Published:

30 September 2024

Abstract. The hotel industry is a hospitality sector with a high turnover rate. One form of turnover that is often found in this industry is job-hopping, which is often associated with employees' negative perception towards jobs in the hospitality industry. Negative perceptions will lead to low organization-based self-esteem of employees, which can increase employees' intention to change jobs. This study aimed to determine the relationship between organization-based self-esteem and job-hopping motives of hotel employees in Padang. The method used in this study was quantitative approach with correlational research design using Spearman Rank analysis. Respondents in this study were 95 hotel employees of three-star and four-star hotels in Padang, using voluntary sampling technique. Data was collected using the adaptation of the Organization-Based Self-Esteem (OBSE) Scale from Pierce et al. (1989) and the Job-Hopping Motives Scale (JHMS) from Lake et al. (2017). The results of this study indicated a significant negative relationship between organization-based self-esteem and escape motive ($p = .004$), with a correlation coefficient (r) of $-.293$. Meanwhile, there was no significant relationship between OBSE and advancement motive. It can be concluded that the higher the organization-based self-esteem, the lower the job-hopping intention based on escape motive among hotel employees in Padang.

Keywords: organization-based self-esteem, job-hopping motives, hotel employees

Abstrak. Industri perhotelan merupakan sektor *hospitality* dengan tingkat *turnover* yang tinggi. Salah satu bentuk *turnover* yang sering ditemukan pada industri ini adalah *job-hopping*, yang kerap diasosiasikan dengan persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaan di industri *hospitality*. Persepsi negatif akan mengarah pada rendahnya *organization-based self-esteem* yang dimiliki karyawan, sehingga dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpindah-pindah kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *organization-based self-esteem* dengan *job-hopping motives* pada karyawan hotel di Kota Padang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain korelasional yang menggunakan analisis *Spearman Rank*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 95 karyawan hotel bintang tiga dan bintang empat di Kota Padang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *voluntary sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan adaptasi alat ukur *Organization-Based Self-Esteem (OBSE) Scale* dari Pierce dkk. (1989) dan alat ukur *Job-Hopping Motives Scale (JHMS)* dari Lake dkk. (2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara OBSE dengan *escape motive* ($p = 0,004$), dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-0,293$. Sementara itu, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara OBSE dengan *advancement motive*. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *organization-based self-esteem*, maka semakin rendah intensi *job-hopping* yang didasari oleh *escape motive* pada karyawan hotel di Kota Padang.

Kata kunci: *organization-based self-esteem*, *job-hopping motives*, karyawan hotel

Copyright © 2024 The Author(s). Published by Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia.

This is an Open Access article under the CC BY 4.0 license

* Corresponding author: Syifa Khansa Salsabila

E-mail: syifa.jessica21@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia atau yang disingkat sebagai SDM merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meraih tujuan-tujuannya. Salah satu sektor ekonomi yang sangat bergantung pada kualitas SDM adalah industri *hospitality*. *Hospitality* merupakan industri yang

bergerak di sektor jasa berbasis keramah-tamahan yang umumnya mencakup jasa pelayanan bagi orang-orang yang bepergian atau jauh dari rumah, berupa penginapan atau kamar hotel, layanan makanan dan minuman, serta jasa pelayanan di bisnis terkait (Elshaer, 2019; Kolb, 2021). Dalam memberikan jasa pelayanan kepada pelanggan, tentunya sangat berkaitan erat dengan interaksi antar manusia. Hal ini yang membuat kegiatan ekonomi di industri *hospitality* sebagian besar bergantung pada kualitas SDM, termasuk di sektor perhotelan. Namun pada kenyataannya, pengelolaan SDM merupakan suatu hal yang tidak mudah, khususnya di sektor perhotelan. Tantangan yang sering dihadapi dalam praktik pengelolaan SDM salah satunya yaitu tingginya angka *turnover* di industri *hospitality*.

Fenomena *turnover* pada industri *hospitality* sudah menjadi suatu budaya mengingat tingginya tingkat *turnover* karyawan yang bekerja pada sektor ini. Hal ini seringkali terjadi di perkotaan besar, tak terkecuali di Padang. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Ferdian dan Suyuthie (2018), rata-rata angka *turnover* tahunan dari hotel bintang 4 di Padang mencapai 16,92%. Menurut Ridlo (2012), tingkat *turnover* dalam suatu perusahaan dapat dikategorikan sebagai tinggi apabila melebihi angka 10%. Selain hotel bintang 4, angka *turnover* yang tinggi juga ditemukan di hotel bintang 3 di Padang, dengan angka *turnover* melebihi 10% per tahun 2019 (Rahman & Rivai, 2020). Hal ini menandakan bahwa industri perhotelan di Padang masih menghadapi permasalahan dalam mengatasi tingginya frekuensi pengunduran diri karyawan.

Salah satu bentuk dari pengunduran diri atau *voluntary turnover* yang sering dijumpai adalah *job hopping*, yakni perilaku berganti pekerjaan secara sering dan dalam waktu yang singkat. *Job-hopping* dalam dunia kerja mengacu pada perilaku mengganti pekerjaan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain secara sering dan dilakukan dengan sukarela (Lake dkk., 2017). Perilaku ini dilakukan atas kemauan sendiri serta didasari oleh motif atau intensi tertentu. Menurut Lake dkk. (2017), *job hopping* terdiri dari dua *motives*, yakni *advancement motive* dan *escape motive*. *Advancement motive* atau motif kemajuan didasari oleh perspektif karier, yakni kemajuan karier dapat memotivasi individu untuk berganti pekerjaan. Sementara itu, *escape motive* atau motif menghindar didasari oleh keinginan individu untuk menghindari keadaan yang tidak menyenangkan di lingkungan kerja, seperti bosan atau tidak menyukai kondisi lingkungan kerja.

Perilaku *job-hopping* pada karyawan yang bekerja di industri *hospitality* kerap diasosiasikan dengan persepsi negatif karyawan yang bekerja di sektor *hospitality*. Persepsi negatif terhadap pekerjaan di industri *hospitality* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jadwal kerja yang tidak rata dan adil, lingkungan kerja yang kurang memuaskan, sikap pribadi seperti kurangnya rasa hormat dan bangga dalam menjalani pekerjaan, serta peluang karier yang kurang menjanjikan (Wijesundara, 2015). Lulusan perguruan tinggi yang memiliki persepsi negatif cenderung menilai bahwa bekerja di industri *hospitality* tidak memiliki kesempatan karier yang cerah di masa depan, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka untuk beralih ke industri lain dalam waktu yang singkat (Cheng & Tung, 2019; Wijesundara, 2015). Persepsi negatif terhadap pekerjaan di industri *hospitality* juga masih dipengaruhi oleh stigma 'pelayan' yang melekat, sebab karakteristik pekerjaan ini meliputi pelayanan pribadi seperti melayani tamu atau membereskan kamar (Williamson, 2017). Stigma yang melekat pada pekerjaan dapat berimbas pada rendahnya komitmen organisasi dan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan, dikarenakan karyawan merasa memiliki *self-esteem* yang rendah selama menjalani pekerjaan di industri tersebut.

Dalam *setting* organisasi, *self-esteem* dalam bekerja disebut sebagai *organization-based self-esteem* (OBSE). OBSE mengacu pada *self-image* positif dan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja, yakni ketika karyawan menganggap bahwa dirinya mampu untuk berkontribusi positif terhadap organisasi, serta merasa dibutuhkan dan berharga bagi organisasi (Pierce dkk., 1989). Berdasarkan hasil penelitian Lin dkk. (2018) dan Rahman (2022), rendahnya *organization-based self-esteem* yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan intensitas *turnover* pada karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa pengaruh harga diri karyawan akan mengarah pada kecenderungan untuk melakukan perilaku *job-hopping* atau berpindah-pindah kerja dalam jangka waktu yang singkat.

Karyawan yang bekerja di industri perhotelan memiliki tendensi untuk melakukan *job-hopping* apabila karyawan merasa tidak memiliki peluang untuk mengembangkan kariernya (Leovani, 2022; Priyangga & Franksiska, 2019). Hal ini akan meningkatkan intensi *job-hopping* dengan motif kemajuan atau *advancement*

motive, sebab karyawan akan terdorong untuk berpindah pekerjaan demi mendapatkan karier yang lebih baik. Selain itu, faktor eksternal seperti jam kerja, gaji, dan lingkungan kerja merupakan faktor penentu kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri perhotelan (Purwanto, 2023). Faktor eksternal yang tidak memuaskan akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan intensi *job-hopping* dengan motif menghindar atau *escape motive* untuk menghindari ketidaknyamanan tersebut. Mengingat fenomena *job hopping* umum dijumpai di industri *hospitality*, maka peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan antara *organization-based self-esteem* terhadap motif *job-hopping* pada karyawan hotel di Kota Padang.

Peneliti mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan antara *organization-based self-esteem* dengan masing-masing motif dari *job-hopping*, yakni *escape motive* dan *advancement motive*. Diasumsikan bahwa semakin tinggi *organization-based self-esteem* pada karyawan hotel, maka akan semakin rendah *escape motive* dan *advancement motive* yang dimilikinya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *organization-based self-esteem* maka akan semakin tinggi pula *escape motive* dan *advancement motive* yang dimiliki karyawan hotel.

Metode

Metode dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif berdesain korelasional. Penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian yang dilihat arah hubungannya, yaitu *organization-based self-esteem* sebagai variabel independen (variabel X) dan *job-hopping motives* sebagai variabel dependen (variabel Y). Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan hotel yang bekerja di hotel bintang tiga dan bintang empat di Kota Padang. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, diperoleh nilai minimum sampel sebesar 93.15. Nilai tersebut dibulatkan menjadi 93, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu minimal sebanyak 93 partisipan. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini berjenis *non-probability sampling*, dengan metode *voluntary sampling*. Berdasarkan metode *voluntary sampling*, subjek menjadi partisipan berdasarkan panggilan terbuka untuk mengisi kuesioner secara sukarela (Remler & Van Ryzin, 2021). Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan pembagian skala penelitian dalam bentuk kuesioner kepada sampel penelitian, yang dilakukan pada tanggal 1 Februari – 3 Maret 2024. Peneliti melaksanakan prosedur pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui *Google Form* dan secara luring melalui *booklet*. Total perolehan sampel penelitian yakni sebanyak 95 orang, dengan rincian sebanyak 33 responden mengisi kuesioner secara *offline* dan 62 responden mengisi kuesioner secara *online*.

Penelitian ini menggunakan adaptasi alat ukur *Organization-Based Self-Esteem (OBSE) Scale* yang dikembangkan oleh Pierce dkk. (1989), dan adaptasi *Job-Hopping Motives Scale (JHMS)* oleh Lake dkk. (2017). Skala OBSE terdiri dari 10 aitem, dengan contoh aitem yaitu “Kehadiran saya diperhitungkan dalam lingkungan kerja”. Sementara itu, skala *Job-Hopping Motives* merupakan skala multidimensional yang terdiri dari 8 aitem dengan dua motif berbeda yakni *advancement motive* dan *escape motive*. Contoh aitem dari skala *Job-Hopping Motives* yaitu “Ketidaktertarikan terhadap suatu pekerjaan sering menjadi alasan utama untuk dapat pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya”. Pengadministrasian kedua skala ini menggunakan skala *likert* dengan pilihan respon sebanyak lima jawaban, yakni: (1) Sangat Tidak Setuju atau STS; (2) Tidak Setuju atau TS, (3) Netral atau N, (4) Setuju atau S; dan (5) Sangat Setuju atau SS. Penelitian ini menggunakan uji *content validity* atau validitas isi, dengan bantuan penilaian *expert judgement* yakni dua orang dosen psikologi Universitas Andalas. Hasil uji coba skala OBSE menunjukkan skor reliabilitas (*cronbach alpha*) sebesar 0,865. Sementara itu, hasil uji coba skala *job-hopping motives* menunjukkan skor reliabilitas pada *advancement motive* sebesar 0.694 dan *escape motive* sebesar 0,647. Hasil uji daya beda aitem pada kedua skala menunjukkan bahwa seluruh aitem memiliki koefisien korelasi $\geq 0,20$, sehingga tidak ada aitem yang gugur pada masing-masing skala.

Metode analisis data pada penelitian ini terdiri dari analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, yang dilakukan menggunakan bantuan *software SPSS 25 for Windows*. Analisis statistik deskriptif untuk kedua skala dalam penelitian ini dilakukan dengan penggunaan kategorisasi dua jenjang dari Azwar (2017) yang terdiri dari kategori rendah dan tinggi. Kemudian, dilakukan analisis statistik inferensial yang meliputi uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*, uji linearitas, dan uji korelasi *Spearman Rank*.

Hasil

Berdasarkan data yang diperoleh dari 95 karyawan hotel di Kota Padang, diperoleh gambaran demografis subjek penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Gambaran Subjek Penelitian

Data Demografis	Kategori	N	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	47	49,5%
	Perempuan	48	50,5%
Usia	18 – 20 tahun	13	13,7%
	21 – 40 tahun	81	85,3%
	41 – 65 tahun	1	1,1%
Bintang Hotel	Bintang 3	20	21,1%
	Bintang 4	75	78,9%
Masa Kerja	≤ 1 tahun	32	33,7%
	> 1 tahun	63	66,3%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	71	74,7%
	D3	7	7,4%
	D4/S1	17	17,9%
Status Pernikahan	Menikah	39	41,1%
	Belum Menikah	56	58,9%
Kesesuaian Gaji	Sesuai	75	78,9%
	Belum Sesuai	20	21,1%

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah subjek penelitian dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang (50,5%) dan subjek laki-laki sebanyak 47 orang (49,5%). Berdasarkan pembagian usia, mayoritas responden termasuk ke dalam kategori dewasa awal (21 – 40 tahun) sebanyak 81 orang (85,3%). Berdasarkan bintang hotel tempat subjek bekerja, mayoritas responden bekerja di hotel bintang empat sebanyak 75 orang (78,9%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas subjek penelitian memiliki masa kerja lebih dari setahun dengan jumlah sebanyak 63 orang (66,3%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 71 orang (74,7%). Berdasarkan status pernikahan, mayoritas subjek penelitian belum berstatus menikah sebanyak 56 orang (58,9%). Terakhir, mayoritas responden merasa bahwa gaji mereka sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dengan jumlah sebanyak 75 orang (78,9%).

Tabel 2.
Kategorisasi Data Penelitian

Variabel	Kategorisasi	Rentang Nilai	Raw Score	Frekuensi	Persentase
OBSE	Rendah	$X < \mu$	$X < 30$	0	0%
	Tinggi	$X \geq \mu$	$X \geq 30$	95	100%
Advancement motive	Rendah	$X < \mu$	$X < 12$	8	8,4%
	Tinggi	$X \geq \mu$	$X \geq 12$	87	91,6%
Escape motive	Rendah	$X < \mu$	$X < 12$	42	44,2%
	Tinggi	$X \geq \mu$	$X \geq 12$	53	55,8%

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh karyawan yang menjadi subjek penelitian ini memiliki *organization-based self-esteem* dalam kategori tinggi (100%). Berdasarkan kategorisasi *advancement motive*, perbedaan antara kedua kelompok kategorisasi sangat menonjol. Hal ini dikarenakan mayoritas subjek penelitian memiliki *advancement motive* dalam kategori tinggi sebanyak 87 orang (91,6%), sedangkan subjek penelitian yang memiliki *advancement motive* dalam kategori rendah sebanyak 8 orang (8,4%). Sementara itu, pada data penelitian untuk *escape motive*, mayoritas subjek penelitian memiliki *escape motive* dalam kategori tinggi sebanyak 53 orang (55,8%), sedangkan subjek penelitian yang memiliki *escape motive* dalam kategori rendah sebanyak 42 orang (44,2%).

Sebelum memasuki uji korelasi, peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil uji asumsi, data pada penelitian ini tidak terdistribusi secara normal dan salah satu

motif dari *job-hopping* tidak berhubungan linear dengan variabel OBSE, sehingga uji korelasi yang digunakan adalah uji *Spearman Rank*. Hasil uji korelasi dapat dilihat dalam tabel 3 berikut.

Tabel 3.
Hasil Uji Korelasi *Spearman Rank*

Variabel	Sig. 2-tailed (p)	<i>Spearman's rho</i> (r)	Keterangan
OBSE - <i>Escape</i>	0,004	-0,293	Signifikan
OBSE - <i>Advancement</i>	0,569	-0,059	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel 4, nilai signifikansi korelasi antara OBSE dengan *escape motive* sebesar 0,004 ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara OBSE dengan *escape motive* pada karyawan hotel di Kota Padang. Koefisien korelasi (r) yang diperoleh sebesar -0,293, yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan tergolong lemah dan arah hubungan negatif. Dengan demikian, semakin tinggi OBSE maka semakin rendah pula *escape motive* pada karyawan hotel, begitu juga sebaliknya. Sementara itu, diperoleh nilai signifikansi hubungan antara OBSE dengan *advancement motive* sebesar 0,569 ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara OBSE dengan *advancement motive* pada karyawan hotel di Kota Padang.

Setelah diperoleh hasil analisis deskriptif dan inferensial, peneliti melakukan analisis tambahan sebagai upaya untuk memperkaya hasil penelitian. Peneliti melihat perbedaan *job-hopping motives* pada karyawan hotel di Kota Padang, yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.
Gambaran *Job-Hopping Motives* berdasarkan Jenis Kelamin

No	Variabel	Jenis Kelamin	Jumlah	Mean	F	Sig.	Keterangan
1	<i>Escape Motive</i>	Laki-laki	47	11,98	0,129	0,721	Tidak Signifikan
		Perempuan	48	12,00			
2	<i>Advancement Motive</i>	Laki-laki	47	14,53	3,193	0,077	Tidak Signifikan
		Perempuan	48	15,10			

Perbedaan *job-hopping motives* berdasarkan jenis kelamin diperoleh melalui uji *independent sample T-test*. Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai signifikansi (p) *escape motive* sebesar 0,721 dan *advancement motive* sebesar 0,077. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada *job-hopping motives* berdasarkan jenis kelamin, sebab masing-masing motif memiliki nilai $p > 0,05$.

Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan melalui uji korelasi *Spearman Rank*, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *organization-based self-esteem* (OBSE) dengan *escape motive* (motif menghindar) pada karyawan hotel di Kota Padang. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi sebesar 0,004 ($p < 0,05$). Koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan yang negatif ($r = -0,293$), sehingga semakin tinggi OBSE yang dimiliki karyawan hotel di Kota Padang maka akan semakin rendah intensi *job-hopping* karyawan yang didasari oleh *escape motive*, begitu juga sebaliknya. Sementara itu, hasil uji korelasi antara OBSE dengan *advancement motive* (motif kemajuan) menunjukkan signifikansi sebesar 0,569 ($p > 0,05$), sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara OBSE dengan *advancement motive* pada karyawan hotel di Kota Padang.

Perilaku *job-hopping* diasosiasikan dengan rendahnya komitmen terhadap pekerjaan yang juga merupakan anteseden dari perilaku *withdrawal* atau penarikan diri dari organisasi (Mishra, 2022). Berdasarkan hasil penelitian Nguyen dan Le (2022), *escape motive* memiliki hubungan positif dengan perilaku *job-hopping*, dimana motif karyawan untuk menghindar dari lingkungan kerja menjadi faktor utama dari perilaku *job-hopping*. Menurut Lake dkk. (2017), karyawan dengan *escape motive* akan meninggalkan lingkungan pekerjaan yang tidak cocok dengan dirinya dan secara impulsif melakukan *job-hopping*. Orang yang melakukan *job-hopping* cenderung berpindah ke tempat kerja baru demi menghindari kondisi lingkungan kerja

yang tidak diinginkan, tanpa mempertimbangkan apakah pekerjaan di tempat tersebut sesuai dengan minatnya (Hall, 2020). Pelaku *job-hopping* seringkali berasal dari Generasi Y dan Generasi Z, sebab tenaga kerja yang berasal dari kedua generasi ini dicirikan sebagai individu yang memiliki komitmen organisasi rendah sehingga cenderung sering berganti pekerjaan (Hassan dkk., 2020; Nabahani & Riyanto, 2020).

Sementara itu, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *advancement motive* tidak berkorelasi secara signifikan dengan OBSE. Tidak adanya korelasi yang signifikan antara OBSE dengan *advancement motive* menunjukkan bahwa terlepas dari tinggi atau rendahnya OBSE, karyawan hotel di Kota Padang tetap memiliki intensi untuk mengundurkan diri selama memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karier. Hasil penelitian Nguyen dan Le (2022) menunjukkan bahwa *advancement motive* tidak berhubungan signifikan dengan perilaku *job-hopping*, sehingga karyawan dengan tingkat *advancement motive* yang tinggi dan memutuskan untuk mengundurkan diri belum tentu terlibat dalam perilaku *job-hopping*. Berbeda dengan karyawan yang memiliki *escape motive*, karyawan dengan *advancement motive* cenderung mempertimbangkan secara matang sebelum memutuskan untuk mengundurkan diri, terutama ketika bertujuan untuk meraih jenjang karier tertentu (Hall dkk., 2022). Menurut Nguyen dan Le (2022), perilaku *job-hopping* tidak disebabkan langsung oleh peluang dalam pengembangan karier, melainkan dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja, minat kerja, dan lingkungan kerja.

Intensi *job-hopping* diasosiasikan dengan persepsi negatif karyawan, dimana pekerjaan di industri *hospitality* dianggap tidak memiliki peluang karier yang cerah sehingga meningkatkan kemungkinan karyawan untuk melakukan *job-hopping* (Cheng & Tung, 2019; Wijesundara, 2015). Persepsi negatif dan stigmatiasasi sosial terhadap suatu pekerjaan cenderung mengurangi *self-esteem* dalam bekerja serta dapat berdampak negatif pada identitas sosial karyawan (Kuslivan dkk., 2022). Tak jarang karyawan hotel mengalami kesulitan dalam mendapatkan promosi jabatan, termasuk bagi karyawan tetap yang sudah bekerja selama bertahun-tahun dan masih berada di posisi yang sama (Yolanda & Abrian, 2021). Hal ini disebabkan oleh kurangnya dukungan dari pihak hotel dalam pengembangan karier dan pendidikan lanjutan sebagai syarat untuk mencapai struktur jabatan yang lebih tinggi (Alfiyah dkk., 2024; Gunawan & Sahertian, 2016). Selain itu, perhotelan merupakan industri di bidang jasa yang cukup banyak mempekerjakan karyawan kontrak daripada karyawan tetap (Manurung dkk., 2021). Ketidakpastian terhadap masa depan karier sebagai karyawan kontrak akan membuat karyawan hotel mengalami rasa tidak aman dalam bekerja, sebab karyawan kontrak sulit merealisasikan jenjang karier yang diinginkan sehingga karyawan cenderung mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan (Dwipayanti & Astrama, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dalgic dan Akgunduz (2020), *organization-based self-esteem* memiliki hubungan negatif dengan intensi *turnover* pada karyawan hotel, sehingga semakin tinggi *organization-based self-esteem* karyawan maka intensi *turnover* karyawan akan semakin menurun. Selain itu, Sharma dan Mittal (2017) menjelaskan bahwa *self-esteem* di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi tingkat *turnover* akibat perilaku *job-hopping* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Sam dkk. (2022), *organization-based self-esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini menandakan bahwa ketika karyawan mempersepsikan dirinya sebagai individu yang memiliki arti dan berharga bagi suatu organisasi, maka hal tersebut dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap komitmen dalam bekerja di organisasi tersebut dan mendedikasikan diri untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Lin dkk. (2018) dan Rahman (2022), rendahnya *organization-based self-esteem* akan berpengaruh pada rendahnya komitmen organisasi, sehingga dapat meningkatkan intensi karyawan untuk mengundurkan diri dan berpindah pekerjaan.

Selain itu, berdasarkan analisis statistik deskriptif, hasil kategorisasi *organization-based self-esteem* (OBSE) karyawan hotel di Kota Padang menunjukkan bahwa seluruh subjek penelitian ini (100%) memiliki tingkat OBSE yang tinggi. Dengan demikian, tingkat OBSE karyawan hotel di Kota Padang rata-rata berada pada kategori tinggi. Individu dengan tingkat OBSE yang tinggi memiliki persepsi bahwa dirinya merupakan bagian penting dan berharga bagi perusahaan, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap kompetensi dirinya dalam melakukan pekerjaan (Pierce dkk., 1989). Berdasarkan hasil penelitian Maulani (2012), individu dalam

rentang usia dewasa awal cenderung memiliki tingkat OBSE yang tinggi dalam menjalani pekerjaan yang sesuai dengan preferensi jalur kariernya.

Berikutnya, berdasarkan analisis statistik deskriptif, hasil kategorisasi *job-hopping motives* menunjukkan bahwa sebanyak 87 karyawan (91,6%) memiliki *advancement motive* dalam kategori tinggi dan 8 karyawan (8,4%) memiliki *advancement motive* dalam kategori rendah. Dengan demikian, tingkat *advancement motive* karyawan hotel di Kota Padang rata-rata berada pada kategori tinggi. Perilaku *job-hopping* yang didasari oleh *advancement motive* diasosiasikan dengan kegigihan, rendahnya impulsivitas, keinginan yang kuat untuk berkembang, dan orientasi keberhasilan dari dalam diri (Lake dkk., 2017). Karyawan yang bekerja di industri perhotelan dan perbankan akan memilih untuk berpindah pekerjaan demi mengembangkan karier, apabila mereka tidak memenuhi target dalam kariernya (Leovani, 2022; Priyangga & Franksiska, 2019). Temuan ini sejalan dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada 18 Oktober 2023 dengan salah satu manajer SDM hotel bintang 4, dimana alasan utama karyawan memutuskan untuk berpindah pekerjaan dikarenakan keinginan untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih baik.

Selain itu, hasil kategorisasi *job-hopping motives* menunjukkan bahwa rata-rata tingkat *escape motive* karyawan hotel di Kota Padang turut berada pada kategori tinggi, dengan rincian sebanyak 53 karyawan (55,8%) memiliki *escape motive* yang tinggi dan 42 karyawan (44,2%) memiliki *escape motive* yang rendah. Karyawan dengan *escape motive* yang tinggi cenderung memiliki impulsivitas yang tinggi, dan memilih untuk berpindah-pindah pekerjaan untuk menghindari keadaan yang tidak menyenangkan di lingkungan kerja. Menurut Lake dkk. (2017), perilaku *job-hopping* yang didasari oleh *escape motive* diasosiasikan dengan impulsivitas, kurangnya kegigihan, sikap atau keadaan emosional yang negatif, dan orientasi keberhasilan dari luar diri.

Berdasarkan analisis tambahan guna menguji perbedaan *job-hopping motives* berdasarkan data demografis, hasil uji *independent sample T-test* menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) *job-hopping motives* pada karyawan hotel perempuan lebih tinggi daripada karyawan hotel laki-laki, baik pada *advancement motive* maupun *escape motive*. Meskipun demikian, tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada masing-masing *job-hopping motives* karyawan hotel di Kota Padang berdasarkan jenis kelamin. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusvita dkk. (2022), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada intensi *job-hopping* antara karyawan laki-laki dan perempuan.

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. Oleh karena itu, diharapkan karyawan hotel 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*. Peneliti juga memberi saran bagi manajemen hotel agar mengambil kebijakan terkait faktor yang dapat menurunkan intensi *job-hopping*, seperti peningkatan kepuasan kerja melalui penyesuaian insentif, beban kerja dan *shift* kerja, serta pemberian dukungan dalam pengembangan karier karyawan.

Referensi

Alfiah, H. A., Widawati, L., & Utami, A. T. (2024, 1 Februari). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap intensi turnover karyawan hotel bintang tiga. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 364-371. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.10059>

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.

- Cheng, T. Y., & Tung, V. W. S. (2019). Dropping out of the hospitality industry after frontline work experience: An investigation into the personal changes of hospitality employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 22(2), 213-233. <https://doi.org/10.1080/15256480.2019.1598911>
- Dalgic, A., & Akgunduz, Y. (2022). Relationships among organization-based self-esteem, social exchange, and turnover intention of hotel employees: Impact of job dedication. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 23(1), 176-195. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2020.1864563>
- Dwipayanti, N. K., & Astrama, I. M. (2022). Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan kontrak food and beverage service departement hotel Inna Grand Bali Beach Sanur. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 403-411. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Elshaer, A. M. (2019). *Labor in the Tourism and Hospitality Industry: Skills, Ethics, Issues, and Rights*. CRC Press.
- Ferdian, F., & Suyuthie, H. (2018). Determinasi faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan hotel berbintang 4 di Kota Padang. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 3(3), 355-367.
- Gunawan, A. N. S., & Sahertian, H. J. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan pada hotel Grand Mansion Blitar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(3), 454-462. <http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.14.3.06>
- Gusvita, S., Pohan, V. G. R., & Hadiyani, S. (2022). Job hopping intention on millennial employees. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 36(2), 172-176. <http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v36.2.4903>
- Hall, A. A. (2020). The relationship between interest–environment fit and job–hopping motives. [Tesis, University of Johannesburg]. The University of Johannesburg Institutional Repository. <https://hdl.handle.net/10210/455580>
- Hall, A. A., Morgan, B., & Redelinghuys, K. (2022). The relationship between job-hopping motives and congruence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48(1), 1-12. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1938>
- Hassan, M. M., Jambulingam, M., Alagas, E. N., Uzir, M. U. H., & Halbusi, H. A. (2020). Necessities and ways of combating dissatisfactions at workplaces against the Job-Hopping Generation Y employees. *Global Business Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/0972150920926966>
- Kolb, B. M. (2021). *Event Management for the Tourism and Hospitality Industries*. Routledge.
- Kuslivan, H., Akova, O., & Kuslivan, S. (2022). Occupational stigma and career commitment: testing mediation and moderation effects of occupational self-esteem. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103149. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103149>
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2017). Validation of the job-hopping motives scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 531-548. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>
- Leovani, E. (2022). The impact of job hopping on career development of the millennial generation. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 20(1), 84-92. <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i1.425>
- Lin, N., Jang, J., & Roberts, K. R. (2018). Are employees with higher organization-based self-esteem less likely to quit? A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 116-124. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.021>
- Manurung, F. S., Andadari, D. R., & Kurniawan, R. A. (2021). Analisis tingkat organizational citizenship behaviour pada karyawan Best Western Premier La Grande Hotel Bandung. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(3), 1190. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i2.2300>
- Maulani, A. (2012). Perbedaan tingkat organization-based selfesteem (OBSE) berdasarkan kesesuaian preferensi jalur karir individu [Skripsi, Universitas Airlangga]. Repositori Perpustakaan UNAIR. <https://repository.unair.ac.id/106338/>

- Mishra, A. (2022). Withdrawal behaviours and absenteeism at work post COVID-19. *Organization and Human Capital Development*, 1(2), 62-75. <https://doi.org/10.31098/orcadev.v1i2.1096>
- Nabahani, P. R., & Riyanto, S. (2020). Job satisfaction and work motivation in enhancing generation Z's organizational commitment. *Journal of Social Science*, 1(5), 234-240. <https://doi.org/10.46799/jss.v1i5.39>
- Nguyen, H. P., & Le, H. N. (2022). Determinants of job-hopping behavior: The case of information technology sector. *International Journal of Law and Management*, 64(3), 308-320. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-06-2020-0178>
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648. <https://doi.org/10.2307/256437>
- Priyanga, R. D., & Franksiska, R. (2019). Job-hopping sebagai intervening pada pengaruh profesionalisme terhadap perkembangan karir. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(3), 373-383. <https://doi.org/10.23887/jipp.v3i3.21848>
- Purwanto, S. (2023). Faktor penentu kepuasan kerja karyawan sektor jasa perhotelan di masa pasca-COVID-19 di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 21(1), 25-34.
- Rahman, F. R. (2022). *Pengaruh organization-based self-esteem pada turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai mediator dan achievement striving sebagai moderator (studi pada karyawan restoran di Solo Raya)* [Skripsi, Universitas Sebelas Maret]. Repositori Perpustakaan UNS. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/86163/>
- Rahman, S., & Rivai, H. A. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada hotel bintang tiga di Kota Padang. *Journal of Management and Business Review*, 17(1), 63-78.
- Remler, D. K., & Van Ryzin, G. G. (2021). *Research Methods in Practice: Strategies for Description and Causation*. Sage Publications.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian literatur"*. PH Movement Publication.
- Sam, M. R. F., Bellani, E., & Wahyuni, S. (2022, 11 Februari). The contributing role of organization-based self-esteem to organizational commitment. *Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 639, 186-190. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.029>
- Sharma, M., & Mittal, V. (2017). Studying employer factors having impact job hopping practices in IT industry. *International Research Journal of Commerce Arts and Science*, 8(9), 66-74.
- Wijesundara, W. G. S. R. (2015). An evaluation of graduates' perception on employment in tourism and hospitality industry. *Tourism, Leisure and Global Change*, 2(1), 172-182.
- Williamson, D. (2017). Too close to servility? Why is hospitality in New Zealand still a 'Cinderella' industry? *Hospitality & Society*, 7(2), 203-209. https://doi.org/10.1386/hosp.7.2.203_7
- Yolanda, M., & Abrian, Y. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan di Royal Denai hotel group Bukittinggi. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 2(1), 40-44. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v2i1.24572>