

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penga di Swiss BelHotel Bogor selama pandemi covid-19. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data penelitian adalah sebagai berikut;

1. Berdasarkan hasil pengolahan penelitian yang dilakukan, keberlangsungan para karyawan di hotel ini dapat dikatakan aman. Melalui hasil perhitungan kuesioner dengan menggunakan rata-rata, kebanyakan dari karyawan menyatakan setuju atas pernyataan yang dilontarkan berkaitan dengan variabel *job security*. Berdasarkan dimensi *job security* yang dibagi menjadi 3 dimensi, yaitu dimensi karir, kesempatan promosi, dan keamanan kerja. Dimensi dengan jumlah rata-rata tertinggi adalah dimensi keamanan kerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa para pekerja di Swiss BelHotel Bogor ini merasa sangat aman terhadap posisinya dengan bukti yang jelas seperti kontrak yang diperoleh bahkan kebijakan yang dimiliki sudah sangat baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, Komitmen organisasi di Swiss BelHotel Bogor memiliki tingkatan yang sangat tinggi dimana persepsi karyawan terhadap variabel ini adalah sangat setuju. Dimensi dengan tingkatan tertinggi pada variabel ini adalah komitmen normatif. Oleh sebab itu, penulis berkesimpulan bahwa akan timbul perasaan negatif dalam diri jika tidak melakukan pekerjaan dengan baik seperti hal-hal yang berkaitan dengan target.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan bahwa intensi karyawan untuk bertahan dalam perusahaan tinggi atau positif. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, mayoritas menjawab sangat setuju. Dari dua dimensi dari *intention to stay*, dimensi dengan tingkatan tertinggi adalah *thinking to job*. Oleh sebab itu, penulis berkesimpulan bahwa faktor yang membuat karyawan memiliki intensi untuk bertahan adalah dikarenakan

- pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang dicintai sehingga karyawan dengan terbuka memberikan kinerja terbaiknya dan juga mengembangkan diri.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data, penulis menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel *job security* terhadap *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor selama pandemi covid-19 ini berlangsung. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai dari t_{hitung} yang tidak memenuhi syarat. Namun demikian, suatu hal yang penting untuk perusahaan tetap memberikan suatu keamanan pekerjaan atau *job security* terhadap karyawannya.
 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor. Pada penelitian ini, komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansinya sebesar 0.812. Oleh sebab itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor penting yang menimbulkan komitmen organisasi bagi para pekerjanya seperti kepuasannya dalam berorganisasi, komunikasi yang terjadi, dan sebagainya.
 6. Pada penelitian ini, penulis mendapatkan bahwa variabel yang diuji antara *job security* dan komitmen organisasi hanya satu variabel yang memiliki pengaruh, yaitu komitmen organisasi. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa pengaruhnya yang diberikan dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 65.2%. Oleh sebab itu, penulis kemudian menemukan bahwa terdapat pengaruh simultan antara komitmen organisasi terhadap *intention to stay*.

5.2 Saran

Peneliti memberikan solusi dan/atau saran berdasarkan hasil analisis terhadap topik *job security*, komitmen organisasi, dan *intention to stay* yang dapat dipertimbangkan oleh Swiss BelHotel Bogor. Selain itu, Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap *intention to stay* pada karyawan di Swiss BelHotel Bogor selama pandemi covid-19. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus menjaga komitmen atau terus mempertahankan

keinginan karyawannya untuk terus berada di suatu organisasi. Penulis menyarankan untuk perusahaan dapat memberikan beberapa tindakan yang dapat menunjang:

- Memberikan acara penghargaan tahunan yang diberikan kepada karyawan untuk menjaga komitmen organisasi dari karyawan di Swiss BelHotel Bogor tetap positif. Dengan keunggulan hotel yang memiliki kejelasan dalam bentuk target, jam kerja, dan sebagai (komitmen normatif), perusahaan bisa dengan jelas membuat indikator untuk penentuan penghargaan.
- Memberikan bonus kepada karyawan yang telah mencapai kinerja lebih yang ditargetkan. Pemberian bonus ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen secara afektif dari karyawan untuk dapat berhubungan secara emosional terhadap organisasi.
- Melaksanakan *monthly meeting* bersama dengan seluruh karyawan hotel untuk membahas perkembangan hotel selama pandemi dan penyesuaian dengan keadaan sekarang. Pertemuan ini bertujuan untuk memberikan ruang kepada karyawan untuk bisa berkontribusi memberikan pendapat sehingga semua pihak merasa dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Bina Aksara.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Aslam1, M. S., & Safdar, U. (2012). The Influence of Job Burnout on Intention to Stay in the Organization: Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(4).
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Prentice-Hall.
- Bellamkonda, N., Santhanam, N., & Pattusamy, M. (2020). Goal Clarity, Trust in Management and Intention to Stay: The Mediating Role of Work Engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 232209372096532. <https://doi.org/10.1177/2322093720965322>
- Chen, C.-L., & Chen, M.-H. (2021). Hospitality Industry Employees' Intention to Stay in Their Job after the COVID-19 Pandemic. *Administrative Sciences*, 11(4), 144. <https://doi.org/10.3390/admsci11040144>
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323–349. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199707\)18:4<323::aid-job801>3.0.co;2-#](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199707)18:4<323::aid-job801>3.0.co;2-#)
- Ferdian, F., & Dinitri, S. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN BEKERJA DI INDUSTRI HOTEL PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 5(3).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariance dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2011). *Behavior in organizations : understanding and managing the human side of work*. Prentice Hall.

- Ibrahim, M., & Mubarak, M. H. (2016). Budaya Etika, Niat Untuk Bertahan Dalam Organisasi dan Kesesuaian Individu dengan Organisasi Sebagai Mediator (Studi Pada PT. Garuda Indonesia Medan). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*.
- Kemenparekraf/Baparekraf, P. D. dan S. I. (2021, March 10). *Statistik Kunjungan Wisatawan Mancanegara 2021*. Kemenparekraf. <https://kemenparekraf.go.id/statistik-wisatawan-mancanegara/Statistik-Kunjungan-Wisatawan-Mancanegara-2021>
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). The Role of Job Security in Understanding the Relationship Between Employees' Perceptions of Temporary Workers and Employees' Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 389–398. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.389>
- Liputan6.com. (2021, July 12). *Miris! Okupansi Hotel di Bogor Anjlok, 60 Persen Karyawan Dirumahkan Tanpa Digaji*. Liputan6.com. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4604874/miris-okupansi-hotel-di-bogor-anjlok-60-persen-karyawan-dirumahkan-tanpa-digaji>
- Malik, N. (2020). The Influence of Turnover Factors Toward Employees' Intention to Stay: A Case Study in Indonesian Islamic Universities. *Jurnal Teknik Industri*, 21(1), 80. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol21.no1.80-92>
- McLeod, S. (2018). *Questionnaire: Definition, Examples, Design and Types*. Simplypsychology.org; Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/questionnaires.html>
- Mercer. (2018). *The 2018 Global Talent Trends*. Mercer. <https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/global/webcasts/gl-2018-pdf-global-talent-trends-study-us-canada.pdf>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)

- Mohsin, F. H., Salleh, H. M., & Ishak, K. (2021). Organisational Commitment and Intention to Stay: The Roles of Felt Obligation. *Asian Journal of Behavioural Sciences*, 3(1).
- Nidhom, K. A., Malik, N., & Ambarwati, T. (2022). The Influence of Job Satisfaction on Intention to Stay Through Organizational Commitment As A Mediation Variable. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Phuong, N. N. D., & Trang, L. T. H. (2017). Factors affecting employee's intention to stay through organizational commitment: Evidence from big-four auditing firms in Vietnam. *Proceedings of the Annual Vietnam Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance and Management Sciences*.
- Prasetya, A. W. (2021, August 6). *Pandemi Covid-19, Lebih dari 500 Hotel di Jawa Barat Tutup*. KOMPAS.com. <https://travel.kompas.com/read/2021/08/06/141400327/pandemi-covid-19-lebih-dari-500-hotel-di-jawa-barat-tutup>
- Pusparisa, Y. (2021). *PwC: Industri Perhotelan dan Hiburan Paling Terpukul Pandemi* | *Databoks*. Databoks.katadata.co.id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/04/13/pwc-industri-perhotelan-dan-hiburan-paling-terpukul-pandemi>
- Putra, M. S. (2012). Pengaruh Nepotisme terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Stay. *Universitas Udayana Indonesia*.
- Redditt, J., Gregory, A. M., & Ro, H. (2017). An Examination of Organizational Commitment and Intention to Stay in the Timeshare Industry: Variations Across Generations in the Workplace. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 20(2), 206–225. <https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1359735>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Salim, M. V. T., Satrya, I. D. G., & Anshori, M. Y. (2021). Strategi Bisnis Primebiz Hotel Surabaya Menghadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal Master Pariwisata (JUMPA)*, 8, 192. <https://doi.org/10.24843/jumpa.2021.v08.i01.p10>

- Sari, E., Sari, M. T., & Ramadhan, Y. A. (2020). *PENGARUH JOB SECURITY TERHADAP KOMITMEN AEKTIF ORGANISASI PADA PERAWAT (PPNPN) RUMAH SAKIT TENTARA KESEHATAN DISTRIK MILITER SAMARINDA*. 7(1).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business*. John Wiley & Sons.
- ŞENOL, F. (2011). The Effect of Job Security on the Perception of External Motivational Tools: A Study in Hotel Businesses. *Journal of Economic and Social Studies*, 1(1), 33–67. <https://doi.org/10.14706/jecoss11122>
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT. Refika Aditama.
- Uraon, R. S. (2017). Examining the Impact of HRD Practices on Organizational Commitment and Intention to Stay Within Selected Software Companies in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 11–43. <https://doi.org/10.1177/1523422317741691>
- Utama, I. W. M., Ardana, I. K., Dewi, A. A. S. K., & Sriathi, A. A. A. (2015). PENGARUH KEAMANAN KERJA PADA TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI. *Urnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1).
- Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN DI NATYA HOTEL, KUTA BALI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2).
- Yakup, A. P., & Haryanto, T. (2019). PENGARUH PARIWISATA TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA. *Faculty of Economics and Business, Airlangga University*, 23(2).
- Zeytinoglu, I. U., Keser, A., Yılmaz, G., Inelmen, K., Özsoy, A., & Uygur, D. (2012). Security in a sea of insecurity: job security and intention to stay among service sector employees in Turkey. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2809–2823. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637067>

Zeytinoglu, I. U., & Yilmaz, G. (2010). *JOB SATISFACTION, COMMITMENT AND INTENTION TO STAY AMONG BANKS' CALL CENTRE WORKERS: THE CASE OF WORKERS IN TURKEY.*