

## **PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Vania Stella Elena<sup>1</sup>

Ida Bagus Ketut Surya<sup>2</sup>

I Gusti Bagus Honor Satrya<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
Email: [vania.stella22@gmail.com](mailto:vania.stella22@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh depresi organisasional terhadap kinerja karyawan di Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 responden dengan metode *probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan data yang dikumpulkan dianalisis dengan uji asumsi klasik, teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *Organizational Citinzenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Saran dalam penelitian ini adalah Manajemen Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka lebih dari target yang ditentukan, dengan melakukan hal tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi; Komitmen Organisasional; Kinerja Kayrawan; *Organizational Citinzenship Behavior*.

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine and explain the effect of organizational citizenship behavior on employee performance, the influence of organizational culture on employee performance, the effect of organizational depression on employee performance at the Wyndham Garden Hotel Kuta Beach Bali. The sample in this study was 88 respondents using the probability sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires and the data collected was analyzed using the classical assumption test, multiple linear regression analysis techniques. The results of this study show that Organizational Citinzenship Behavior has a positive effect on employee performance, organizational culture has a significant positive effect on employee performance, organizational culture has a significant positive effect on employee performance at the Wyndham Garden Hotel Kuta Beach Bali. The suggestion in this study is that Wyndham Garden Kuta Beach Bali Hotel Management needs to reward employees who can complete their work more than the specified target, doing this will improve employee performance at the company.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Organizational Commitment; Employee Performance; Organizational Citinzenship Behavior*

## PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Pasal 1 mengemukakan hotel adalah tempat penyediaan akomodasi berupa kamar yang terletak pada suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan (Harahap dkk., 2021). Dalam industri perhotelan diperlukannya upaya pengembangan sumber daya manusia untuk memiliki kinerja yang baik agar mampu memberikan mekanisme yang kompetitif terhadap perusahaan yang serupa. Banyaknya klasifikasi yang berbeda dari industri perhotelan membuat proses perbaikan internal, seperti peningkatan sumber daya manusia, menjadi kebutuhan yang berhubungan langsung dengan masalah kinerja mereka.

Kinerja pada dasarnya adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Nasution, 2019). Pengertian kinerja (*work performance*) adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Purba & Ratnasari, 2018). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan yang meliputi kuantitas produksi, kualitas produksi, masa produksi, partisipasi kerja dan sikap kooperatif (Rismayanti *et al.*, 2018). Kinerja karyawan merupakan salah satu kriteria penilaian suatu organisasi. Cara dalam melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan, jabatan atau peran dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat dilihat secara langsung (Ichsan *et al.*, 2020). Banyak faktor yang juga mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal (dari dalam diri sendiri) meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Faktor eksternal (dari luar diri) meliputi gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Pasaribu, 2019).

Melihat pentingnya kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan di Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali, yang berlokasi Jl. Pantai Kuta No.99 X, Legian, Kec. Kuta, Kabupaten Badung, Bali, Indonesia. Hotel ini dikelola oleh salah satu jaringan hotel terbesar di dunia yaitu Wyndham Hotel Group (Jones & Comfort, 2019). Lokasinya yang strategis dan memberikan pemandangan Pantai Kuta, Wyndham Garden Kuta Beach Bali saat ini diklasifikasikan sebagai hotel berbintang 4 (empat) dengan total kamar yang dimiliki 155 kamar ([www.wyndhamgardenkutabali.com](http://www.wyndhamgardenkutabali.com)). Karyawan yang bekerja pada hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali adalah 136 orang karyawan, yang jumlahnya bergantung dari jumlah bidang, tugas maupun bagian yang dibutuhkan perusahaan (HRM Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali, 2023).

Hasil pra survei dari pihak manajemen hotel menyatakan bahwa hotel seringkali mengalami keluhan dan mendapatkan komplain yang disampaikan secara langsung dan tidak langsung. Komplain tidak langsung tersebut disampaikan secara daring (*online*) yang tersedia pada laman *website* yang diamati seperti *Google* dan *trip.com* oleh wisatawan. Wisatawan memberikan komplain atas dasar kurang optimalnya pelayanan yang diberikan oleh para karyawan yang bekerja dan bertugas dibagian tersebut. Distribusi jenis komplain wisatawan yang berkunjung

pada hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Komplain Wisatawan Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali pada Tahun 2022-2023**

Jenis Komplain (per tahun)	Jumlah Komplain				Jumlah Keseluruhan
	2022		2023		
	Google	Trip.com	Google	Trip.com	
Pelayanan Karyawan	12	2	3	2	19
Kebersihan	8	4	5	1	18
Fasilitas	13	9	5	2	29
Makanan dan Minuman	1	-	2	1	3
Suasana	6	5	4	2	17
Jumlah	40	20	19	11	<b>176</b>

Sumber: Google Review Wyndham Garden Kuta Beach Bali (2023)

Tabel 1 menunjukkan jumlah komplain wisatawan hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali pada tahun 2022 s.d. 2023 dengan total keseluruhan adalah sebanyak 176 komplain. Adanya komplain dari wisatawan ini menunjukkan bahwa masih adanya kekurangan yang dirasakan oleh wisatawan terhadap hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Jumlah komplain terbanyak terdapat pada bagian fasilitas yaitu sebanyak 29 komplain terkait dengan fasilitas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan oleh hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali tidak sesuai dengan keinginan wisatawan, oleh karena itu hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali harus memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada wisatawan agar tidak terjadi komplain dan wisatawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan. Jumlah komplain terbanyak kedua sebanyak 19 komplain yaitu pada pelayanan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat rendahnya kualitas kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap wisatawan yang menyebabkan wisatawan merasa kecewa atau ketidakpuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan karyawan akan berdampak bagi hotel karena wisatawan akan memberikan informasi pengalaman yang dialami oleh wisatawan kepada wisatawan lainnya yang secara tidak langsung akan menurunkan minat wisatawan untuk berkunjung ke hotel. Karyawan hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali dalam menarik minat para wisatawan perlu meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki, kinerja karyawan yang baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang ditandainya tercapainya target yang telah ditetapkan.

Hasil pra survei dengan metode wawancara dengan 7 orang karyawan, yaitu 1 orang karyawan *F&B Service*, 1 orang karyawan *security*, 1 orang karyawan *housekeeping*, 1 orang karyawan *accounting*, 1 orang karyawan *HR*, 1 orang karyawan *bar*, dan 1 orang karyawan *kitchen* pada karyawan hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali menunjukkan bahwa adanya keluhan yang telah terindikasi sebagai masalah di karyawan hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali dipengaruhi oleh kualitas kinerja yang diberikan oleh karyawan pun rendah. Selain itu didapatkan hasil bahwa karyawan secara umum masih memiliki tanggung jawab

yang rendah terhadap pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa masih dengan tanggung jawab yang rendah akan menimbulkan suatu masalah dalam pekerjaan yang menunjukkan kurangnya *civic virtue* atau sikap partisipasi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali masih rendah.

Karyawan Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali juga menyatakan bahwa mereka terbiasa bekerja secara santai dan bekerja hanya seadanya saja sehingga karyawan lebih senang menunda-nunda pekerjaan yang dimilikinya. Karyawan cenderung bekerja hanya untuk sekedar mendapatkan penghasilan dan melakukan pekerjaan karena adanya rasa takut pada pimpinan. Kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan ini terbentuk atas dasar budaya organisasi yang mereka ikuti, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya budaya organisasi pada perusahaan menyebabkan kurangnya membentuk perilaku karyawan yang positif sehingga berdampak terhadap hasil kerja yang diberikan oleh karyawan. Hasil wawancara juga menyatakan bahwa karyawan kehilangan antusias dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan, selain itu karyawan merasa perusahaan kurang peduli terhadap karyawan mengenai keluhan-keluhan yang telah disampaikan kepada perusahaan, serta banyak karyawan yang hanya mementingkan kepentingan pribadi yang menyebabkan karyawan tidak terikat secara emosional terhadap perusahaan. Hal ini menyebabkan komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan pun menurun.

*Organizational Citizenship Behavior* atau yang selanjutnya disebut dengan OCB berkaitan dengan manifestasi seseorang karyawan sebagai makhluk sosial (Haryati, 2019). Berkat kemampuannya dalam berempati, karyawan dapat memahami orang lain dan lingkungannya serta membandingkan nilai-nilai individualnya dengan nilai-nilai lingkungannya. Perilaku yang dianggap dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan seperti mampu bekerja sama dengan orang lain, melakukan tugas lain dengan sukarela, serta menawarkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan orang lain merupakan bagian dari perilaku sukarela (*extra-role*) atau perilaku OCB (Saputro, 2021). Dalam pencarian karyawan yang berkualitas dengan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tidaklah mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah budaya organisasi (*organization culture*) (Febriantina dkk., 2018).

Bustomi dkk. (2020) menyatakan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki OCB, yang didalamnya terdapat ketaatan, loyalitas, dan partisipasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. OCB tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun dengan makin meningkatnya kepuasan kerja seseorang, maka kinerja karyawan juga makin baik. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan OCB kepada karyawannya, yaitu perilaku yang melebihi tugas-tugasnya yang telah diatur dalam *job description* dan pembentukan sistem kerja yang kolektif (Lestari & Ghaby, 2018). OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkannya kebutuhan OCB bagi setiap pegawai sehingga terbentuk karyawan yang tidak hanya

meningkatkan kebutuhannya saja akan tetapi mementingkan juga perkembangan perusahaannya (Bustomi dkk., 2020).

Budaya organisasi memfokuskan perilaku karyawan dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku sukarela, seperti membantu rekan kerja dengan melakukan hal ekstra secara sukarela, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi aset perusahaan, mematuhi peraturan yang berlaku, menoleransi situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberikan nasihat yang membangun dan efektif menggunakan waktu di tempat kerja (Fidorova dkk., 2023). Tujuan dari budaya organisasi adalah mengubah perilaku sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mengatasi berbagai tantangan masa depan. Manfaat penerapan budaya organisasi yang baik adalah memperkokoh semangat gotong royong, mempererat kekompakan, saling terbuka, mempererat kekeluargaan, mempererat kekeluargaan, menjalin komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, serta tanggap terhadap perkembangan perusahaan dunia luar, yang sebagian besar merupakan bagian dari OCB (Sagita dkk., 2018).

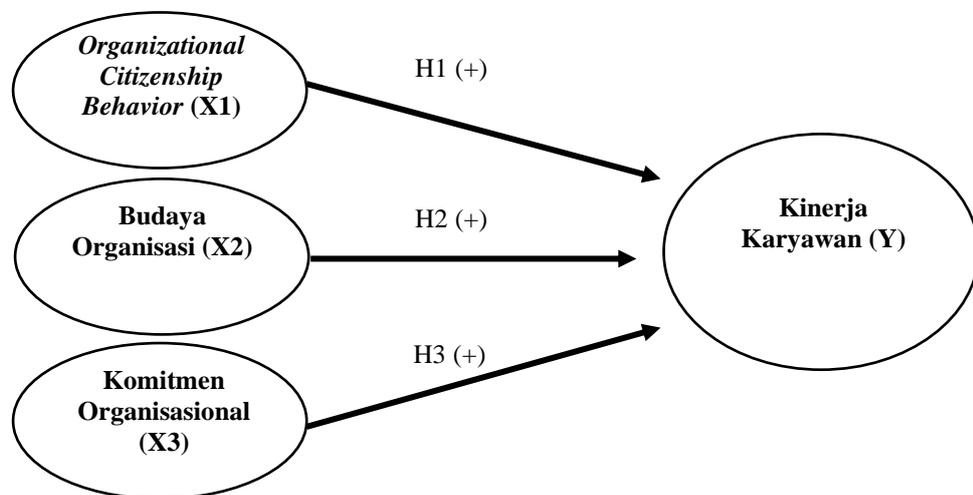
Meutia & Husada (2019) menyatakan budaya organisasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa unsur budaya organisasi merupakan seperangkat nilai bersama yang dapat mengikat organisasi dan karyawannya. Ikatan yang kuat ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan upaya dan upaya terbaik mereka sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Gunadi & Adsila (2023) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana budaya organisasi yang kuat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi bisnis karena menciptakan tingkat karyawan yang luar biasa dan budaya organisasi yang kuat organisasi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi karena menyediakan struktur dan kontrol yang diperlukan tanpa harus bergantung pada formal birokrasi.

Komitmen organisasional adalah suatu kondisi dimana seluruh karyawan suatu organisasi menyepakati arah, pelaksanaan dan tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang (Setyawan, 2018). Komitmen organisasional secara keseluruhan memiliki pemahaman sebagai proses mengidentifikasi karyawan dengan nilai, aturan, dan tujuan organisasi (Putra & Sintaasih, 2018). Komitmen terhadap organisasi perusahaan menjadi poin penting untuk menciptakan kondisi kerja yang sangat kondusif sehingga bisnis dapat beroperasi secara efisien dan efektif (Muis dkk., 2018)

Metria & Riana (2018) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan membuat karyawan tersebut memberikan yang terbaik bagi organisasi, dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Muis dkk. (2018) menyatakan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin kuatnya komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen untuk bekerja di perusahaan tidak lepas dari hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi dimana karyawan bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Burhannudin dkk. (2019) menyatakan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen

organisasional yang dimaksud adalah sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, artinya karyawan memiliki sikap loyal yang rendah dan keinginan berpindah dari perusahaan tinggi. Hal ini menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara OCB, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah Teori Pertukaran Sosial (*the social exchange theory*). Teori ini menjelaskan bahwa ketika pemimpin mengetahui apa yang dibutuhkan setiap karyawan dan dapat menawarkan penghargaan yang sepadan dengan kinerja, karyawan akan berusaha untuk melakukan yang terbaik. Saat perusahaan memperhatikan karyawan, hubungan pertukaran sosial menjanjikan peningkatan kinerja (Harden *et al.*, 2018).



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

OCB mampu membuat maka kinerja karyawan makin baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pembentukan perilaku OCB kepada karyawannya untuk mencapai kinerja yang tinggi, khususnya untuk perilaku yang melampaui tugas-tugas yang telah diatur dalam *job description* dan membentuk sistem kerja yang kolektif. OCB juga meningkatkan stabilitas kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan perilaku teliti, bertekad dan bersungguh-sungguh dianggap memilih untuk bersedia mengambil tanggung jawab baru dan belajar keterampilan baru dengan meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan di lingkungan mereka. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB terhadap kinerja karyawan oleh (Lestari & Ghaby, 2018), (Isyanto, 2019), (Saputro, 2021), (Suhardi, 2019), (Hikmah & Susanta, 2018), (Dwomoh, 2019), (Sugianingrat *et al.*, 2019), (Hidayah & Harnoto, 2018), (Vipraprastha *et al.*, 2018), (Pranata dkk., 2020), dan (Burhan, 2019).

H1 : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi secara keseluruhan terkait dengan nilai-nilai bersama, standar, sikap dan etos kerja

komposisi organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong peningkatan efektivitas kinerja pegawai, selain itu budaya organisasi merupakan salah satu instrumen untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, pengalokasian dan pengelolaan sumber daya dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Muis *et al.*, 2018), (Meutia & Husada, 2019), (Rivai, 2020), (Rosvita *et al.*, 2023), (Riono dkk., 2020), (Hendra, 2020), (Wahjono dkk., 2021), (Munawirsyah, 2018), dan (Wahyuniardi *et al.*, 2018) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segalanya untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional yang kuat akan memotivasi individu untuk bekerja lebih giat guna mencapai tujuan organisasi sehingga membuat karyawan lebih tertarik pada organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha membuat organisasi menjadi lebih baik. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Komitmen ditunjukkan dengan menyerahkan segala upaya atas nama organisasi dengan suatu keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi tertentu. Komitmen organisasional ini ditunjukkan tercermin dalam sikap dimana pegawai secara terus menerus setia kepada organisasi demi keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Martini *et al.* (2018), Setyawan (2018), Citrawati & Khuzaini (2021), Athar (2020), Frimayasa & Lawu (2020), Cahyani (2020), Aulia (2021), Rosyidah *et al.* (2018), dan Setyorini & Santi (2021) bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kausalitas untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior*, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Wyndham Garden Kuta Beach di luar *General Manager* dan *Supervisor* dengan jumlah seluruh populasi sebanyak 112 karyawan. Rumus slovin yang digunakan maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87,5 yang dapat dibulatkan menjadi 88 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Metode pengumpulan data yaitu melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan diukur menggunakan *skala likert* dan di uji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dengan adanya persetujuan dari kedua pihak yaitu surat permohonan izin penelitian dari Universitas pada lampiran 4 dan juga diperolehnya surat balasan dari Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali untuk melakukan penelitian pada lampiran 5, sehingga didapatkan informasi mengenai karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja penelitian karyawan Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	70	79.5
		Perempuan	18	20.5
Jumlah			88	100
2	Usia	20-25 Tahun	3	3.4
		26-30 Tahun	22	25.0
		31-35 Tahun	13	14.8
		36-40 Tahun	18	20.5
		41-45 Tahun	25	28.4
		>45 Tahun	7	8.0
Jumlah			88	100
3	Pendidikan Terakhir	Diploma	38	43.2
		Sarjana	22	25.0
		SMA/SMK	28	31.8
Jumlah			88	100
4	Masa Kerja	1-5 Tahun	10	11.4
		6-10 Tahun	45	51.1
		>10 Tahun	33	37.5
Jumlah			88	100

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 2 menunjukkan jumlah karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali yang dijadikan sampel sebanyak 88 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin, karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali yang berjenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 79,5 persen. Hal ini menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki mayoritas perlu memperoleh pendapatan untuk memenuhi tanggung jawab sebagai tulang punggung keluarga. Jika dilihat dari usia, karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali yang memiliki usia 41-45 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 28,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini sudah dalam usia pertengahan yang sudah memiliki lebih dari cukup pengalaman-pengalaman pekerjaan sehingga mampu bekerja dengan baik. Jika dilihat dari pendidikan terakhir, karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali yang memiliki pendidikan Diploma mendominasi dengan persentase sebesar 43,2 persen. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan dalam dunia mengambil pendidikan

Diploma yang mengutamakan praktek dan mendapatkan keahlian kerja di bidang Perhotelan. Jika dilihat dari masa kerja, karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali yang mendominasi adalah responden yang bekerja selama 6-10 Tahun dengan persentase sebesar 51,1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen dalam pekerjaannya sehingga bekerja pada hotel dalam kurun waktu yang lama.

**Tabel 3.**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya berusaha meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan	2	10	22	25	29	333	3.78	Tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diberikan perusahaan	6	6	35	31	10	297	3.38	Cukup
3	Saya mampu memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	5	7	41	26	9	291	3.31	Cukup
4	Saya bersedia bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan	2	10	18	29	29	337	3.83	Tinggi
Rata-rata Kinerja karyawan							3,57	Tinggi	

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pernyataan variabel Kinerja karyawan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya mampu memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,31 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini bisa diasumsikan responden menganggap belum mampu memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan

Pernyataan variabel Kinerja karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya bersedia bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 yang masuk kriteria tinggi, ini bisa diasumsikan responden bersedia bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat dua dari empat pernyataan yang berada di atas rata-rata variabel yaitu pada pernyataan “Saya berusaha meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,78 dan “Saya bersedia bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,83.

Terdapat dua dari empat pernyataan yang berada di bawah rata-rata variabel yakni pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diberikan perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,38 dan “Saya mampu memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,31.

Pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diberikan perusahaan” memiliki rata-rata dengan kategori cukup terdapat 10 responden menyatakan sangat setuju, namun 6 responden lainnya menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang tidak mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan, yang akan berdampak dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan “Saya mampu memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan” terdapat 5 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, dan 41 responden menyatakan netral. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak dapat bekerja secara efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan pelatihan terhadap karyawan agar mampu mencapai target yang diberikan perusahaan dan dapat bekerja secara efektif sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (X1)**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	10	14	47	17	335	3.81	Tinggi
2	Saya selalu mempertimbangkan perilaku yang saya lakukan untuk menghindari terjadinya masalah	1	12	22	37	16	319	3.63	Tinggi
3	Saya selalu bersedia menyelesaikan beban kerja yang berlebih tanpa mengeluh	7	5	45	22	9	285	3.24	Cukup
4	Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan	7	4	44	24	9	288	3.27	Cukup

*Bersambung...*

Lanjutan Tabel 4...

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
5	Saya selalu memiliki keinginan untuk berpartisipasi pada setiap kegiatan perusahaan	1	12	17	40	18	326	3.70	Tinggi
Rata-rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i>								3,53	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pernyataan variabel OCB yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya selalu bersedia menyelesaikan beban kerja yang berlebih tanpa mengeluh”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang terendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini bisa diasumsikan responden menganggap belum sepenuhnya selalu bersedia menyelesaikan beban kerja yang berlebih tanpa mengeluh

Pernyataan variabel OCB yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya selalu bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti bisa diasumsikan responden selalu bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat tiga dari lima indikator variabel OCB berada di atas rata-rata yaitu pada pernyataan “Saya selalu bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. “Saya selalu mempertimbangkan perilaku yang saya lakukan untuk menghindari terjadinya masalah” dengan nilai rata-rata sebesar 3,63. “Saya selalu memiliki keinginan untuk berpartisipasi pada setiap kegiatan perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,70.

Terdapat dua dari lima indikator variabel OCB berada di bawah rata-rata yaitu pada pernyataan “Saya selalu bersedia menyelesaikan beban kerja yang berlebih tanpa mengeluh” dengan nilai rata-rata sebesar 3,64. “Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,67.

Pada pernyataan “Saya selalu bersedia menyelesaikan beban kerja yang berlebih tanpa mengeluh” memiliki rata-rata dengan kategori yang cukup, terdapat 7 responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju, dan 45 responden menyatakan netral. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan mengeluh atas pekerjaannya yang dikarenakan tingginya pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Mengeluhnya karyawan atas pekerjaannya dapat diartikan bahwa OCB yang dimiliki oleh karyawan masih rendah yang menyebabkan karyawan secara terbebani dalam mengerjakan pekerjaan di luar dari *jobdesc* yang dimiliki. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan *rewards* dan komunikasi aktif terhadap karyawannya agar dapat menumbuhkan motivasi dan keinginan dalam diri individu karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Tabel 5.**  
**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Budaya Organisasi (X2)**

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata- Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya mampu berinovasi dan berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan	7	9	30	33	9	292	3.32	Cukup
2	Saya mampu melakukan analisis pekerjaan secara detail dan menghasilkan pekerjaan yang akurat.	9	7	27	34	11	295	3.35	Cukup
3	Perusahaan berfokus pada hasil kerja karyawan	3	12	9	49	15	325	3.69	Baik
4	Keputusan perusahaan mampu mempengaruhi perilaku karyawan	3	13	9	47	16	324	3.68	Baik
5	Saya mampu melakukan pekerjaan secara berkelompok	3	13	22	20	30	325	3.69	Baik
6	Saya memiliki keinginan tinggi untuk mengembangkan kinerja yang saya miliki	3	13	12	46	14	319	3.63	Baik
7	Saya mampu mempertahankan nilai-nilai perusahaan saat ini.	5	11	18	41	13	310	3.52	Baik
Rata-rata budaya organisasi								3,55	Baik

*Sumber: Data Primer Diolah, 2023*

Pernyataan variabel budaya organisasi yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya mampu berinovasi dan berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini bisa diasumsikan responden menganggap belum mampu berinovasi dan berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan variabel budaya organisasi yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Perusahaan berfokus pada hasil kerja karyawan dan Saya mampu melakukan pekerjaan secara berkelompok”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,69 yang masuk kriteria baik, ini berarti bisa diasumsikan responden merasa perusahaan berfokus pada hasil kerja karyawan dan responden mampu melakukan pekerjaan secara berkelompok.

Terdapat empat dari tujuh indikator variabel budaya organisasi berada di atas nilai rata-rata yaitu pada pernyataan “Perusahaan berfokus pada hasil kerja karyawan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. “Keputusan perusahaan mampu mempengaruhi perilaku karyawan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,68. “Saya mampu melakukan pekerjaan secara berkelompok” dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. “Saya memiliki keinginan tinggi untuk mengembangkan kinerja yang saya

miliki” dengan nilai rata-rata sebesar 3,63.

Terdapat tiga dari tujuh indikator variabel budaya organisasi berada di bawah nilai rata-rata yaitu pada pernyataan “Saya mampu berinovasi dan berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,32. “Saya mampu melakukan analisis pekerjaan secara detail dan menghasilkan pekerjaan yang akurat” dengan nilai rata-rata sebesar 3,35. “Saya mampu mempertahankan nilai-nilai perusahaan saat ini” dengan nilai rata-rata sebesar 3,52.

Pernyataan “Saya mampu berinovasi dan berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan” termasuk dalam kategori cukup, terdapat 9 responden menyatakan sangat setuju dan 7 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikarenakan budaya organisasi dalam pengambilan sebuah keputusan untuk setiap pekerjaan adalah atasan atau pimpinan, yang akan mengakibatkan karyawan tidak berani dan tidak terbiasa untuk memiliki inovasi-inovasi baru dalam menyelesaikan sebuah masalah dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mulai melatih karyawan untuk memunculkan ide-ide dan berinovasi dalam setiap permasalahan, sehingga karyawan percaya diri dalam mengambil keputusan dalam pekerjaannya dan tercapainya tujuan perusahaan secara efisien. Pernyataan “Saya memiliki keinginan tinggi untuk mengembangkan kinerja yang saya miliki” memiliki rata-rata dengan kategori baik, terdapat 14 responden menyatakan sangat setuju dan 13 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang tidak memiliki keinginan untuk mengembangkan kinerja yang dimilikinya, hal ini dapat terjadi karena karyawan terbiasa dibantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bergantung pada atasannya dalam mengambil keputusan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak ingin mengembangkan *skill* yang dimiliki dan selalu berada di zona nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memberikan target terhadap karyawan untuk selalu mempunyai pengetahuan baru dalam pekerjaannya dan harus mampu meningkatkan *skill* yang mereka miliki, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

**Tabel 6.**

**Deskripsi Jawaban Responden terhadap Komitmen Organisasional (X3)**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan	12	2	24	39	11	299	3.40	Cukup
2	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan	5	19	7	40	17	309	3.51	Tinggi
3	Saya merasa bekerja pada perusahaan merupakan suatu kewajiban	6	7	13	31	31	338	3.84	Tinggi
Rata-rata Komitmen organisasional								3,58	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pernyataan variabel Komitmen organisasional yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,40 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti bisa diasumsikan responden merasa belum memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan

Pernyataan variabel Komitmen organisasional yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa bekerja pada perusahaan merupakan suatu kewajiban”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,84 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti bisa diasumsikan responden merasa bekerja pada perusahaan merupakan suatu kewajiban

Terdapat satu dari tiga indikator variabel Komitmen organisasional yang berada di atas rata-rata yaitu pada pernyataan “Saya merasa bekerja pada perusahaan merupakan suatu kewajiban” dengan nilai rata-rata 3,84.

Terdapat dua dari tiga indikator variabel komitmen organisasional berada di bawah rata-rata yaitu pada pernyataan “Saya memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,40 dan “Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan” dengan nilai rata-rata 3,51.

Pada pernyataan “Saya memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan” memiliki rata-rata dengan kategori yang cukup, terdapat 11 responden menyatakan sangat setuju, dan 12 responden menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak adanya keterikatan antara diri karyawan dengan perusahaan, hal ini dapat terjadi karena tidak baiknya hubungan antara karyawan dengan rekan ataupun atasannya. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak merasa memiliki hubungan terikat dengan perusahaan dan menyebabkan karyawan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Perusahaan perlunya mengadakan sebuah program untuk karyawan untuk selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan adanya program akan terjadinya komunikasi aktif antara karyawan dan juga atasan yang dapat membangun kedekatan antara karyawan dan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan. Komunikasi yang efektif dan transparan terhadap karyawan juga dapat dilakukan dengan cara memperhatikan karyawan atau membantu langsung karyawan yang mengalami kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan, dan juga dapat memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada pernyataan “Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan” memiliki rata-rata dengan kategori cukup, terdapat 17 orang menyatakan sangat setuju, namun terdapat 19 orang menyatakan tidak setuju. Pernyataan ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa adanya kerugian jika meinggalkan perusahaan, hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan instansi dengan penghasilan yang didapatkan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan karyawan berupa penghargaan atas hasil kerjanya yang secara tidak langsung dapat menumbuhkan komitmen yang dimiliki oleh individu karyawan untuk terus bekerja di perusahaan.

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.233	0.282		0.826	0.411
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.171	0.065	0.166	2.637	0.010
Budaya organisasi	0.415	0.063	0.462	6.595	0.000
Komitmen organisasional	0.352	0.058	0.433	6.076	0.000
F Statistik	: 62,563				
Sig F	: 0,000				
R <sup>2</sup>	: 0,691				

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 7 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda yakni  $Y = 0,233 + 0,171 X_1 + 0,415 X_2 + 0,352 X_3$ . Hal ini memiliki arti bahwa Nilai constant 0,233 menunjukkan apabila *Organizational Citizenship Behavior*, budaya organisasi, dan komitmen organisasional bernilai sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali bernilai sebesar 0,233. Koefisien Regresi  $X_1$  sebesar + 0,171 menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali, yang memiliki arti apabila *Organizational Citizenship Behavior* meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien Regresi  $X_2$  sebesar +0,415, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali, yang memiliki arti apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien Regresi  $X_3$  sebesar +0,352, menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali, yang memiliki arti apabila komitmen organisasional meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

**Tabel 8.**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	88
Test Statistic	0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,054

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 4.8 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,054. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 9.**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.934	1.071
Budaya organisasi	0.749	1.334
Komitmen organisasional	0.724	1.382

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil Tabel 9 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka daripada itu model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

**Tabel 10.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	T	Sig.
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1.004	0.318
Budaya organisasi	0.733	0.466
Komitmen organisasional	-1.066	0.290

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil Tabel 10 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (0,318) budaya organisasi (0,466) dan komitmen organisasional (0,290) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis Anova, diketahui  $F_{sig} 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa, variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), komitmen organisasional ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Dengan demikian dapat disimpulkan model Fit dengan data observasi, sehingga dapat dilanjutkan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), komitmen organisasional ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali.

Hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $R^2 = 69,1$  persen, yang berarti bahwa sebesar 69,1 persen kinerja karyawan Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali dipengaruhi oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) komitmen organisasional ( $X_3$ ) dan sisanya sebesar 30,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil analisis uji t didapatkan hasil bahwa tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$ , sehingga  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi  $\beta_1$  (variabel *Organizational Citizenship Behavior*) sebesar 0,171, menunjukkan bahwa meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB terhadap kinerja karyawan oleh (Lestari & Ghaby, 2018), (Isyanto, 2019), (Saputro, 2021),

(Suhardi, 2019), (Hikmah & Susanta, 2018), (Dwomoh, 2019), (Sugianingrat *et al.*, 2019), (Hidayah & Harnoto, 2018), (Vipraprastha *et al.*, 2018), (Pranata dkk., 2020), dan (Burhan, 2019).

Hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_2$  diterima yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Koefisien regresi  $\beta_2$  (variabel budaya organisasi) sebesar 0,415, menunjukkan bahwa meningkatnya budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk berperilaku positif, teliti dan produktif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Muis *et al.*, 2018), (Meutia & Husada, 2019), (Rivai, 2020), (Rosvita *et al.*, 2023), (Riono dkk., 2020), (Hendra, 2020), (Wahjono dkk., 2021), (Munawirsyah, 2018), dan (Wahyuniardi *et al.*, 2018) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_3$  diterima yang berarti bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi  $\beta_3$  (variabel komitmen organisasional) sebesar 0,352, menunjukkan bahwa meningkatnya komitmen organisasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Komitmen organisasional yang kuat akan memotivasi individu untuk bekerja lebih giat guna mencapai tujuan organisasi sehingga membuat karyawan lebih tertarik pada organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha membuat organisasi menjadi lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Martini *et al.* (2018), Setyawan (2018), Citrawati & Khuzaini (2021), Athar (2020), Frimayasa & Lawu (2020), Cahyani (2020), Aulia (2021), Rosyidah *et al.* (2018), dan Setyorini & Santi (2021) bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa OCB memiliki nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,171, budaya organisasi memiliki nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,415 dan komitmen organisasional sebesar 0,352. Dari ketiga variabel tersebut budaya organisasi memiliki *standardized coefficients* beta yang lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang terdapat pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali mampu meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Erwantiningsih (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa budaya organisasi mampu memberi pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Nurdin dkk. (2022), Andayani & Soehari (2019) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Wyndham Garden Kuta Beach

Bali.

Implikasi teoritis memberi sumbangan terhadap teori yang sudah ada sebelumnya, dimana pada penelitian ini menggunakan teori pertukaran sosial atau *Social Exchange Theory*. Hubungan *Social Exchange Theory* akan terjadi dalam perusahaan ketika pemimpin memberikan perilaku positif terhadap karyawannya, maka karyawan akan merasa dihargai dan akan ada respon untuk untuk membalas dengan tindakan yang lebih positif dari pihak karyawan terhadap perusahaan. Perilaku yang positif ini akan mampu meningkatkan OCB yang dimiliki karyawan, dengan dimilikinya OCB yang tinggi karyawan akan berinisiatif atau secara sukarela untuk melakukan pekerjaan lebih terhadap perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuannya. Dengan tingginya OCB yang dimiliki karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan juga meningkat dengan adanya dukungan dari organisasi.

Implikasi Praktis Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan secara praktis bagi manajemen Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan *Organizational Citizenship Behavior*, budaya organisasi, komitmen organisasional. Dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali perlu perusahaan perlu memberikan pelatihan terhadap karyawan agar mampu mencapai target yang diberikan perusahaan dan dapat bekerja secara efektif sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali perlu menumbuhkan komunikasi komunikasi yang efektif dan transparan terhadap karyawan yang dilakukan dengan cara memperhatikan karyawan atau membantu langsung karyawan yang mengalami kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan, selain itu dapat memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan serta terbentuknya budaya organisasi perusahaan dan meningkatnya OCB yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Hal ini berarti semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi yang dirasakan karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali.

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan

saran yakni Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Bali dalam meningkatkan kinerja karyawannya perlu memberikan *award* bagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan mereka lebih dari target yang ditentukan, dengan melakukan hal tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dalam meningkatkan inovasi karyawan saat pengambilan keputusan, Manajemen Hotel Wyndham Garden Kuta Beach memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi dan mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, dengan syarat tetap didampingi oleh manajer terkait sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Perusahaan perlu mengadakan sebuah program untuk selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya program ini akan terjadinya komunikasi aktif antara karyawan dan juga atasan yang dapat membangun kedekatan antara karyawan dan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan. Komunikasi yang efektif dan transparan terhadap karyawan juga dapat dilakukan dengan cara memperhatikan karyawan atau membantu langsung karyawan yang mengalami kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan, selain itu dapat memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pihak Manajemen Hotel Wyndham Garden Kuta Beach Perusahaan perlu mengembangkan skill yang dimiliki karyawan dengan cara memberikan target terhadap karyawan untuk selalu mempunyai pengetahuan baru dalam pekerjaannya agar karyawan tidak terbiasa selalu berada di zona nyaman dalam bekerja serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada variabel-variabel dalam penelitian ini dan juga dapat mengganti lokasi penelitian sehingga hasil pada penelitian berikutnya dapat digeneralisasikan secara umum.

## REFERENSI

- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 8(02), 129-145.
- Athar, H. S. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis FE. UNIAT*, 5(2), 29-40
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Burhan, U. (2019). Self efficacy, self actualization, job satisfaction, organization citizenship behavior (OCB), effect on employee performance. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 14(1), 44-55.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.

- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16.
- Cahyani, R. A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*. 3(1).1-14.
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Dwomoh, G., Gyamfi, L. A., & Luguterah, A. W. (2019). Effect of organizational citizenship behaviour on performance of employees of Kumasi Technical University: Moderating role of work overload. *Journal of Management and Economic Studies*, 1(2), 18-34.
- Eliza, Y., Masrisal, D., Insani, D., & Jasvia, Y. (2020). Effect of Employee Competency, Organizational Commitment and Workload on Employee Performance of Public Works and Spatial Planning (PUPR) Service of West Sumatra Province. *PUPR) Service of West Sumatra Province. Asian Journal of Social Science and Management Technology*.2(5). 2313-7410
- Fahmi, M. H., & Ilhami, R. (2022). Manajemen Strategi Pengembangan Pariwisata di Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6140–6147.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120–131.
- Fidorova, Y., Ningsih, U. Y., Oktami, R., & Agustina, D. (2023). Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Tanjung Langkat. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 1224-1230.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36-47.
- Gunadi, S., & Adsila, S. (2023). Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(1), 16–33.
- Gunawan, I., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858.
- Harahap, L. R., Anggraini, R., Ellys, E., & Effendy, R. Y. (2021). Analisis Rasio Keuangan Terhadap Kinerja Perusahaan Pt Eastparc Hotel, Tbk (Masa Awal Pandemi Covid-19). *Competitive Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 57–63.
- Harden, G., Boakye, K. G., & Ryan, S. (2018). Turnover intention of technology professionals: A social exchange theory perspective. *Journal of Computer Information Systems*, 58(4), 291–300.
- Haryati, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 9(1), 28–40.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hidayah, S., & Harnoto, H. (2018). Role of organizational citizenship behavior (OCB), perception of justice and job satisfaction on employee performance. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 9(2), 170–178.
- Hikmah, N., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citizenshipbehavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 181-188
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Isyanto, I. (2019). Pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115–123.
- Jones, P., & Comfort, D. (2019). Sustainable development goals and the world's leading hotel groups. *Athens Journal of Tourism*, 6(1), 1–14.
- Jufri, A., & Qomariah, S. N. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 2(2), 1–16.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Laksana, Alit Putra., & Surya, Ida Bagus Ketut. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Ocb Pada Guru SMA Negeri 1 Blahbatuh. *E-Jurnal Manajemen Unud*.7(2).584-613
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. *Iosr Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm)*, 20(2), 29–37.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117–2146.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Jurnal*

- Bisnis Administrasi*, 7(2), 33–39.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71–80.
- Nurdin, R., Firman, A., & Hamzah, H. M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Ezenza Journal (EJ)*, 1(1), 114-124.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Purba, W. C., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*.6(1).181-189.
- Putra, I., & Sintaasih, D. K. (2018). Pengaruh Self Leadership dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points by Sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4237–4266.
- Pranata, S. P. K. A., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2020). the effect of organizational citizenship behavior (ocb) towards work stress and performance of employees in income agency regional City of Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 7(1), 65-72.
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JAMSWAP: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen STIE Walisongo Pasuruan*, 3(2), 21–32.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Journal Syntax*. 2(4), 138–147.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2).127-136
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46–52.
- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(1), 1–16.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357–2747.
- Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2). 1103–1119
- Setyawan, S. (2018). Pengaruh self efficacy dan pemberdayaan terhadap kinerja

- pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(24),99-106
- Setyorini, A. D., & Santi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427-437.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., da Costa, C. A. de J., Ximenes, M., Piedade, S. D. R., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 296–315.
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The effect of transformational leadership and organizational commitment to employee performance with citizenship organization (OCB) behavior as intervening variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(02), 20503–20518.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143–151.
- Wahjono, S. I., Ningrum, A. R., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk di Sidoarjo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 255-264.
- Wyndhamgardenkutabali.com. (2023). *Facilities at Wyndham Garden Kuta Bali*. <https://www.wyndhamgardenkutabali.com/facilities>
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, I. B. A. D., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258-273