



## **Pengaruh *Job Satisfaction*, *Organizational Identification*, *Job Embeddednes* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Perhotelan Di Bekasi Barat**

**Zamzam Nurul Haj<sup>1</sup>, Muhammad Dimas Pangestu<sup>2</sup>, Netania Emilisa<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Mahasiswa Universitas Trisakti

---

### **Abstract**

Received: 15 Juli 2023  
Revised: 20 Agustus 2023  
Accepted: 27 Agustus 2023

*This article aims to analyze the effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior on hospitality employees in West Bekasi, to analyze the effect of Organizational Identification on Organizational Citizenship Behavior on hospitality employees in West Bekasi, to analyze the effect of Job Embeddnes on Organizational Citizenship Behavior on hospitality employees in West Bekasi, and to analyze the effect of self-efficacy on organizational citizenship behavior in hospitality employees in West Bekasi. This research is a quantitative research. Collecting data in this study using a questionnaire and literature study. From the results of the study it was found that from the results of the hypothesis testing conducted it was known that the Organizational Identification variable (X<sub>1</sub>) had a significance value of 0.002 so that the significance value was less than 0.05, so it could be concluded that H<sub>1</sub> was accepted. The results of the tests that have been carried out show that the Job Satisfaction variable (X<sub>2</sub>) has a significance value of 0.000 so that the significance value is less than 0.05, it can be concluded that H<sub>2</sub> is accepted. The results of the tests that have been carried out show that the Job Embeddedness variable (X<sub>3</sub>) has a significance value of 0.001 so that the significance value is less than 0.05, so it can be concluded that H<sub>3</sub> is accepted. The results of the tests that have been carried out show that the Self Efficacy variable (X<sub>4</sub>) has a significance value of 0.000 so that the significance value is less than 0.05, it can be concluded that H<sub>4</sub> is accepted.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddednes*

(\*) Corresponding Author: [zamzamnurul@gmail.com](mailto:zamzamnurul@gmail.com)

**How to Cite:** Haj, Z. N, Pangestu, M. D, & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddednes Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Perhotelan Di Bekasi Barat. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8321822>.

---

### **PENDAHULUAN**

Karyawan dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu perusahaan akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu perusahaan memandang karyawan tidak lagi sebagai beban bagi perusahaan melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di perusahaan tersebut.

Pada awal 2020 terjadi pandemi di Indonesia yang menghantam seluruh industri termasuk perhotelan. Banyak hotel di Indonesia harus menghentikan operasionalnya, baik sementara atau selamanya. Sedangkan bagi mereka yang bisa bertahan harus mengembangkan strategi baru agar bisa terus berjalan. Namun, seiring berjalannya waktu pemerintah melakukan program vaksin yang membuat

operasional hotel mulai kembali normal. Hal ini membuat hotel yang masih bertahan saling bersaing untuk bisa menarik pelanggan kembali (Freire & Pieta, 2022).

Industri pariwisata telah mengalami pertumbuhan dramatis selama beberapa dekade terakhir, memungkinkan salah satu sektor ekonomi paling signifikan dan paling cepat berkembang di dunia (Libre et al., 2022). Khususnya di Indonesia telah terjadi tren pertumbuhan yang positif pada sektor wisata secara konsisten di tahun 2013-2019. Namun pada tahun 2020 mengalami kontraksi yang diakibatkan oleh pandemi dan pada tahun 2022 sudah mengalami pemulihan di sektor pariwisata. Berdasarkan data Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, pendapatan devisa dari sektor pariwisata Indonesia mencapai US\$4.26 miliar pada 2022. Nilai tersebut telah melonjak hingga 769.39% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang hanya sebesar US\$0,49 miliar. Nilai tersebut juga telah tiga kali lipat lebih tinggi dari target tahun 2022. Pada 2022, Kemenparekraf menysasar pendapatan devisa sektor pariwisata sebesar US\$1.7 miliar.

Industri pariwisata tentunya sejalan dengan kemajuan Industri perhotelan yang khusus bergerak di bidang tempat tinggal sementara (akomodasi). Saat ini, baik di kota besar maupun di kota kecil, semakin pesat bertambahnya hotel dan semakin bertambah pula fasilitas yang diberikan kepada masyarakat yang menginap di suatu hotel. Kota Bekasi merupakan salah satu kota yang memiliki perkembangan perhotelan yang baik. Berdasarkan data BPS, Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel di Kota Bekasi pada bulan April 2021 mencapai 50,26 persen, mengalami penurunan sebesar 5,16 poin dibanding TPK bulan Maret 2022 yang tercatat sebesar 55,42 persen. Rata-rata Lama Menginap (RLM) tamu hotel pada bulan April 2022 tercatat sebesar 2,05 malam, mengalami penurunan 0,18 poin jika dibandingkan dengan keadaan bulan April 2022 yang tercatat sebesar 2,23 malam. Rata-rata tingkat penghunian tempat tidur (bed occupancy rate) pada April 2022 sebesar 50,25 persen, mengalami penurunan sebesar 5,17 poin dibanding bulan Maret 2022 yang tercatat sebesar 55,42 persen. Rata-rata tamu per kamar (guest per room) pada April 2022 mengalami kenaikan dibandingkan bulan Maret 2022. Pada April tercatat sebesar 1,91 tamu/kamar, sementara pada Maret 2022 tercatat sebesar 1,31 tamu/kamar.

Dalam meningkatkan kinerja perhotelan, manajer SDM memiliki peranan yang sangat penting karena menentukan perencanaan sumber daya manusia yang dipilih untuk bekerja di perusahaan, perekrutan sumber daya manusia untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, melakukan pelatihan dan pengembangan skill untuk dapat meningkatkan potensi keterampilan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia, kompensasi untuk sumber daya manusia yang bekerja dari target yang ditentukan, evaluasi sumber daya manusia. berfungsi untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang mampu memajukan kinerja perusahaan (Saleh et al., 2021). Manajer perusahaan juga perlu menciptakan karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB memengaruhi lingkungan sosial dan psikologis organisasi, meningkatkan OE dengan membebaskan sumber daya untuk meningkatkan produktivitas, membantu dalam mengatur tindakan, dan memfasilitasi karyawan agar lebih berhasil menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan (Nunez et al., 2020).

Lingkungan bisnis perhotelan yang mengharuskan karyawan nya memiliki produktivitas yang tinggi menjadikan OCB sebagai fundamental yang penting bagi keberlangsungan organisasi. Banyak penelitian tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB) telah menghasilkan temuan bahwa OCB dianggap sebagai salah satu cara utama untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Yusnita et al., 2021). OCB telah mengubah perspektif organisasi bahwa peningkatan keefektifan organisasi memerlukan tidak hanya untuk mendorong kinerja tugas karyawan tetapi juga harus digabungkan dengan peningkatan OCB mereka, meskipun jenis perilaku ini memiliki implikasi yang jelas terhadap pribadi organisasi dan organisasi secara keseluruhan (Pavalache-Iliea Mariela, 2014).

OCB pada karyawan salah satunya dapat muncul jika karyawan di suatu organisasi memiliki kelekatan dengan organisasi tersebut. Kelekatan karyawan dengan organisasi ini dikenal dengan job embeddedness (Dash & Pradhan, 2016) job embeddedness dapat diartikan sebagai kelekatan kerja karyawan dengan organisasi karena faktor-faktor dalam organisasi (on-the-job embeddedness) maupun komunitas (off-the job embeddedness) yang dikaitkan dengan hubungan, kecocokan, dan pengorbanan individu. Survei yang dilakukan oleh PwC mendapatkan hasil, bahwa SDM perbankan Indonesia secara umum memiliki intensi turnover sebesar 15% (Helen, 2014). Job embeddedness dapat memunculkan keinginan karyawan untuk terus bertahan di dalam organisasi dan turut memengaruhi perilaku karyawan di organisasi. Job embeddedness memiliki hubungan dengan OCB pada karyawan. Kelekatan individu dengan organisasi yang mencakup hubungan, kecocokan, dan kesulitan individu untuk meninggalkan organisasi membuat individu akan bertahan di organisasi dan melakukan yang terbaik bagi eksistensi organisasi (Ozcelik & Cenkci, 2014). Individu yang memiliki embeddedness dengan organisasi tempatnya bekerja akan dengan sukarela mengorbankan waktu dan tenaga mereka untuk menyukseskan organisasi tersebut, sehingga memicu peningkatan OCB. Sebaliknya, individu yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi yang tinggi akan memiliki OCB yang rendah (Saragih & Margaretha, 2013).

Karyawan merasa bahwa kesuksesan perusahaan merupakan kesuksesan dirinya juga. Para karyawan rela melakukan pekerjaan yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaannya dan bekerja lembur demi membantu kesuksesan perusahaan. Perilaku rela bekerja lebih tersebut adalah perilaku OCB. OI memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku OCB pada karyawannya. Karyawan merasa bahwa perusahaan merupakan bagian dari harga dirinya sehingga mereka berusaha meningkatkan reputasi perusahaan dengan bekerja melebihi ekspektasi. Mereka rela bekerja lebih demi meningkatkan reputasi perusahaan yang mereka anggap sebagai reputasi mereka juga, dan ketika mereka rela bekerja lebih ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki perilaku OCB karena pengaruh perusahaan sebagai bagian dari identitas dirinya (Tayal et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan perhotelan di Bekasi Barat, untuk menganalisis pengaruh antara *Organizational Identification* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan perhotelan di Bekasi Barat, untuk menganalisis pengaruh antara *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan perhotelan di Bekasi

Barat, dan untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada karyawan perhotelan di Bekasi Barat.

## **METODE**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode pengujian *hypothesis testing* yaitu dengan membuat dugaan sementara yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan – pernyataan (Sekaran dan Bougie, 2016) yang digunakan untuk menguji data yang didapat berdasarkan variabel yang akan diuji. Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah individu yaitu karyawan yang bekerja di Perhotelan di Bekasi Barat. Pengumpulan data dilakukan secara *cross sectional* karena data diambil hanya dalam kurun waktu dan periode yang telah ditentukan (Sekaran dan Bougie, 2016).

### **Variabel dan Pengukuran**

Terdapat empat variabel penelitian yang digunakan dalam studi ini yaitu pengaruh *Job Satisfaction*, *Organizational Identification*, *Job Embeddnes*, dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel diatas adalah dengan menggunakan skala interval dimana skala pengukuran ini mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku responden terhadap serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu (Kisahwan et al., 2021) Variabel yang diukur menggunakan lima poin likert dengan keterangan sebagai berikut:

1. Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).
2. Nilai 4 untuk jawaban setuju (S).
3. Nilai 3 untuk jawaban cukup setuju (CS).
4. Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS).
5. Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

### **Variabel Bebas**

Penelitian ini menggunakan variabel bebas, yaitu *organizational identification*, *job satisfaction*, *job embeddeness*, *self efficacy*.

### **Variabel Terikat**

#### **Organizational Citizenship Behavior**

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yang pertama yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Pernyataan-pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat diukur dengan lima (5) item pernyataan yang diadaptasi oleh penelitian Fleire (2022).

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Dalam penelitian ini populasi penelitiannya adalah karyawan perhotelan di Bekasi Barat.

#### **Sampel dan Teknik Sampling**

Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel nya adalah karyawan perhotelan di Bekasi Barat.

Menurut Sugiyono (2019) *non probability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yang mana sampel diambil dari sebuah populasi berdasarkan karakteristik tertentu (Ghozali, 2021).

Untuk menentukan ukuran sampel minimum dalam penelitian ini, penulis mengacu pada pernyataan dalam (Hair et al., 2019). Berdasarkan pandangan (Hair et al., 2019) yang menyatakan bahwa jumlah sampel ideal adalah minimal 5 sampai 10 kali jumlah indikator. Sehingga sampel minimal dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 orang dan sampel maksimal dalam penelitian ini adalah sebanyak 250 orang.

Untuk melakukan penelitian ini, perlu dilakukan pengumpulan data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, sehingga data tersebut dapat diolah lebih lanjut dan dapat ditarik kesimpulan. Informasi tersebut diperoleh dari:

### **1. Kuisisioner**

Data primer terdiri dari tanggapan atas kuisisioner yang dikirimkan kepada sejumlah responden (Sugiyono, 2019). Daftar pertanyaan berisi data responden dan pertanyaan terkait pengaruh *Job Satisfaction*, *Organizational Identification*, *Job Embeddnes*, dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### **2. Studi Pustaka**

Dalam studi pustaka, peneliti mengambil data dari buku-buku, literatur, artikel, internet, maupun data-data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya yaitu mengenai *Job Satisfaction*, *Organizational Identification*, *Job Embeddnes*, dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kami mengumpulkan informasi dari personel hotel (cabang perhotelan yang berlokasi di Bekasi Barat). Memfokuskan penelitian pada satu industri memiliki keuntungan yang signifikan dalam mengurangi "sumber varians yang tidak diketahui" yang mungkin disebabkan oleh jenis industri, kami menganggap ini sebagai pengujian hipotesis kami. Sering disebut sebagai survei surat, survei yang dikelola sendiri digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam survei ini, responden dikirim kuisisioner dengan instruksi yang jelas tentang cara merespons (Williamson, 2002; Singh et al., 2020).

### **Uji Instrumen Penelitian**

Menurut Hermawan (2014), validitas berkaitan dengan sejauh mana suatu skala pengukuran merepresentasikan keseluruhan karakteristik isi yang diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi dimana suatu alat ukur mengukur gejala yang sama.

### **Uji Validitas**

Untuk uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS, untuk menguji validitas dilakukan uji kuisisioner terhadap 30 responden sehingga  $R$  Hitung sebesar 0.361. Hal ini dilakukan untuk mengetahui valid dari variabel sebelum diberikan kepada responden. Teknik yang akan digunakan dalam uji validitas ini adalah korelasi *product moment*. Dasar pengambilan keputusan kriteria:

1. Jika nilai  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ , maka instrument penelitian dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r_{Hitung} \leq r_{Tabel}$ , maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid.

### **Uji Realibilitas**

Menurut (Ghozali, 2021) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan SPSS, untuk menguji reliabilitas dilakukan uji kuesioner terhadap 30 responden. Hal ini dilakukan untuk mengetahui reliabelnya dari variabel sebelum diberikan kepada responden. Dasar pengambilan keputusan dengan kriteria :

1. Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0.70$ , maka instrument penelitian dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha  $\leq 0.70$ , maka instrument penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Penggunaan alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Job Satisfaction* ( $X_1$ ), *Organizational Identification* ( $X_2$ ), *Job Embeddedness* ( $X_3$ ), dan *Self Efficacy* ( $X_4$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Pengujian asumsi klasik yang meliputi Normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas digunakan sebelum melakukan interpretasi hasil akhir penelitian. Data diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) V.26.

### **Statistik Deskriptif**

Menurut (Sugiyono 2019), statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi atas suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan responden dalam penelitian yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama kerja karyawan.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Pengujian statistik seringkali membutuhkan pengujian normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal (Ghozali 2021).

Pada penelitian ini, uji statistik yang dilakukan adalah menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan  $\alpha = 0,05$  dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai *asympt.sig* (2-tailed)  $\geq 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai *asympt.sig* (2-tailed)  $< 0,05$ , maka tidak berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Acuan untuk menentukan terjadi atau tidaknya multikolinieritas adalah (Ghozali 2021)

1. Tidak terjadi multikolonieritas, apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10.
2. Terjadi multikolonieritas, apabila nilai *Tolerance* ≤ 0,1 dan VIF ≥ 10.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara pengamatan yang satu dengan lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homokedestisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2021).

Pada penelitian ini akan menggunakan uji glesjer yang bertujuan untuk mengetahui apakah pola residual mengandung heteroskedastisitas atau tidak. Tingkat signifikansi yang dipakai penelitian ini adalah 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $\text{sig} \geq 0,05$ , maka tidak terdapat heteroskedastisitas.
2. Jika  $\text{sig} \leq 0,05$ , maka terdapat heteroskedastisitas.

### **Analisis Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel Organizational Citizenship Behavior dan Job Embeddedness terhadap Kinerja Karyawan. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional yang berarti tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali 2021).

### **Analisa Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut (Ghozali (2021), koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sedangkan jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

Dengan keterangan:

$Y$  : *Organizational Citizenship Behavior*

$\beta_0$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien regresi *Green Human Resource Management*

$X_1$  : Variabel *Green Human Resource Management*

$B_2$  : Koefisien regresi *Job Satisfaction*

$X_2$  : Variabel *Job Satisfaction*

$B_3$  : Koefisien regresi *Organizational Identification*

$X_3$  : Variabel *Organizational Identification*

$B_4$  : Koefisien regresi *Job Embeddedness*

$X_4$  : Variabel *Job Embeddedness*

$B_5$  : Koefisien regresi *Self Efficacy*

$X_5$  : Variabel *Self Efficacy*

$\epsilon$  : *Error r*

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Individual (Uji t)**

Menurut Ghozali (2021), uji signifikan parameter individual bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Jika nilai signifikan  $t \leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) atau variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) atau variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisis Deskriptif**

#### **Analisis Pengambilan Data Kuesioner**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif serta menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan hotel di Bekasi Barat sebagai responden dalam penelitian ini. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling*, yang mana sampel diambil dari sebuah populasi berdasarkan karakteristik tertentu untuk menargetkan responden sesuai dengan kriteria penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

#### **Penyajian Data Responden**

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 188 orang responden yang merupakan seluruh Karyawan Hotel di Bekasi Barat dan diperoleh dengan cara menyebarkan beberapa pernyataan dalam bentuk kuesioner untuk memperoleh informasi langsung dari responden sesuai dengan obyek penelitian. Kemudian dilakukan penelitian sesuai dengan skor atau bobot yang telah ditentukan dengan menggunakan skala Likert, lalu dihitung hasil rata-ratanya dari tiap variabel serta untuk mengetahui interpretasi data yang ada Penyajian data responden terbagi ke dalam beberapa bagian yaitu Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, dan Usia. Adapun analisis data tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### **1. Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan data yang dikumpulkan, responden terbanyak adalah berjenis kelamin Perempuan dengan jumlah presentase 53.5% sedangkan responden berjenis kelamin Laki-Laki berjumlah 46.5%.

##### **2. Pendidikan Terakhir Responden**

Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa responden terbanyak dari penelitian ini yaitu dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 43.9% dan paling sedikit adalah S2/S3 sebesar 5.9%.

##### **3. Usia Responden**

Dari data yang dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa bahwa jumlah responden di dominasi oleh responden yang berusia kisaran 21-25 tahun dengan presentase sebesar 86.1% sedangkan responden >31 tahun berada di urutan paling terakhir dengan presentase sebesar 2.1%.

#### **Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis statistik deskriptif variabel penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan dari masing-masing variabel penelitian, sehingga dapat dilihat dari persepsi yang diberikan para responden terhadap variabel *Organizational*

*Identification, Job Satisfaction, Job Embeddedness, Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior.*

Dalam mengimpresasikan hasil statistic deskriptif variabel penelitian akan digunakan interpretasi nilai skala yang merupakan suatu kegiatan megategorikan nilai yang diperoleh. Nilai kelas selanjutnya dikategorikan sebagai sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pengategorian nilai interval didapat melalui rumus rentang skala sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{\text{banyak kelas}}$$

Berdasarkan rumus interpretasi nilai skala terkait dengan variabel *Organizational Identification, Job Satisfaction, Job Embeddedness, Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior* karena menggunakan skala likert 1-5 maka dari itu rumus perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga berdasarkan perhitungan rumus diatas, maka dalam interpretasi nilai skala variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4, Interpretasi Nilai Skala Variabel

| Interpretasi        | Interval    |
|---------------------|-------------|
| Sangat Setuju       | 4,21 – 5,00 |
| Setuju              | 3,41 – 4,20 |
| Ragu – ragu         | 2,61 – 3,40 |
| Tidak setuju        | 1,81 – 2,60 |
| Sangat tidak setuju | 1,00 – 1,80 |

Sumber: Data primer, 2023

**1. Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Analisis deskriptif variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di deskripsikan oleh responden melalui jawaban kuesioner sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

| Variabel        | Item Kuisisioner  | Rata-Rata |
|-----------------|---|-----------|
| OCB             | Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja tinggi  | 4.05      |
|                 | Saya membantu rekan kerja yang tidak hadir.   | 3.91      |
|                 | Saya membantu membuat rekan kerja lebih produktif.  | 3.94      |
|                 | Saya membantu mengarahkan kolega baru mengenai praktik lingkungan bahkan jika saya tidak diminta untuk melakukannya | 3.98      |
|                 | Saya berbagi pengetahuan tentang praktik lingkungan dengan rekan kerja jika perlu untuk membantu pekerjaan mereka   | 3.97      |
| Total Rata-Rata |   | 3.97      |

Dilihat dari tabel 4.5 bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat dikatakan tinggi dilihat dari rata-rata tiap jawaban responden, dan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,97. Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa pernyataan “Saya membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja tinggi” memiliki skor paling tinggi diantara pernyataan lainnya dengan nilai 4.05. Sedangkan pernyataan “Saya

membantu rekan kerja yang tidak hadir.” memiliki skor paling rendah diantara lainnya dengan nilai 3.91.

**2. Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Identification* (X1)**

Analisis deskriptif variabel *Organizational Identification* (X1) di deskripsikan oleh responden melalui jawaban kuesioner sebagai berikut

| Variabel        | Item Kuisisioner   | Rata-Rata |
|-----------------|--|-----------|
| I               | Saya benar-benar tertarik dengan pendapat orang lain tentang organisasi ini                          | 3.86      |
|                 | Ketika saya berbicara tentang organisasi ini, saya lebih sering mengatakan “kami” daripada “mereka”  | 3.88      |
|                 | Kesuksesan organisasi ini adalah kesuksesan saya   | 3.92      |
|                 | Ketika seseorang memuji organisasi, saya merasakannya sebagai pujian pribadi                         | 3.85      |
|                 | Jika sebuah artikel berita di media mengkritik organisasi tempat saya bekerja, saya akan merasa malu | 4.02      |
| Total Rata-Rata |  | 3.90      |

Dilihat dari tabel bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Organizational Identification* dapat dikatakan setuju dilihat dari rata-rata tiap jawaban responden, dan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,90. Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa pernyataan “Jika sebuah artikel berita di media mengkritik organisasi tempat saya bekerja, saya akan merasa malu” memiliki skor paling tinggi diantara pernyataan lainnya dengan nilai 4.02. Sedangkan pernyataan “Ketika seseorang memuji organisasi, saya merasakannya sebagai pujian pribadi” memiliki skor paling rendah diantara lainnya dengan nilai 3.85

**3. Analisis Deskriptif Variabel *Job Satisfaction* (X2)**

Analisis deskriptif variabel *Job Satisfaction* (X2) di deskripsikan oleh responden melalui jawaban kuesioner sebagai berikut.

**Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel *Job Satisfaction* (X2)**

| Variabel        | Item Kuisisioner  | Rata-Rata |
|-----------------|---|-----------|
| JS              | Mampu menyibukkan diri setiap saat                              | 3.86      |
|                 | Kemungkinan untuk bekerja secara mandiri di posisi saya         | 4.00      |
|                 | Kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu | 3.91      |
|                 | Kesempatan untuk menjadi seseorang dalam hidup                  | 3.94      |
|                 | Cara atasan saya menangani pekerjaanya                          | 3.97      |
| Total Rata-Rata |   | 3.94      |

Dilihat dari tabel bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Job Satisfaction* dapat dikatakan tinggi dilihat dari rata-rata tiap jawaban responden, dan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3,94. Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa pernyataan “Kemungkinan untuk bekerja secara mandiri di posisi saya” memiliki skor paling tinggi diantara pernyataan lainnya dengan nilai 4.00. Sedangkan pernyataan “Mampu menyibukkan diri setiap saat” memiliki skor paling rendah diantara lainnya dengan nilai 3.86.

**4. Analisis Deskriptif Variabel *Job Embeddedness* (X3)**

Analisis deskriptif variabel *Job Embeddedness* (X3) di deskripsikan oleh responden melalui jawaban kuesioner sebagai berikut.

| Variabel        | Item Kuisisioner   | Rata-Rata |
|-----------------|--|-----------|
| JE              | Saya merasa terikat dengan organisasi                        | 3.90      |
|                 | Saya terlalu terjebak dalam organisasi ini untuk keluar      | 4.04      |
|                 | Sulit bagi saya untuk keluar dari organisasi ini             | 3.93      |
|                 | Saya tidak dapat meninggalkan organisasi tempat saya bekerja | 3.86      |
|                 | Mudah bagi saya untuk keluar dari organisasi ini organisasi  | 3.95      |
| Total Rata-Rata |  | 3.94      |

Dilihat dari tabel bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Job Embeddedness* dapat dikatakan tinggi dilihat dari rata-rata tiap jawaban responden, dan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3.94. Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa pernyataan “Saya terlalu terjebak dalam organisasi ini untuk keluar” memiliki skor paling tinggi diantara pernyataan lainya dengan nilai 4.04. Sedangkan pernyataan “Saya tidak dapat meninggalkan organisasi tempat saya bekerja” memiliki skor paling rendah diantara lainya dengan nilai 3.86.

#### 5. Analisis Deskriptif Variabel *Self Efficacy* (X4)

Analisis deskriptif variabel *Self Efficacy* (X4) di deskripsikan oleh responden melalui jawaban kuisisioner sebagai berikut.

| Variabel        | Item Kuisisioner  | Rata-Rata |
|-----------------|---|-----------|
| SE              | Saya akan dapat mencapai sebagian besar tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri | 3.92      |
|                 | Ketika menghadapi tugas yang sulit, saya yakin akan menyelesaikannya                            | 3.90      |
|                 | Secara umum, saya berpikir bahwa saya dapat memperoleh hasil yang penting bagi saya             | 3.88      |
|                 | Saya percaya Saya dapat berhasil dalam hampir semua usaha yang saya tetapkan dalam pikiran saya | 3.94      |
|                 | Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan   | 4.09      |
| Total Rata-Rata |   | 3.95      |

Sumber: Data primer, 2023

Dilihat dari tabel bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Self Efficacy* dapat dikatakan tinggi dilihat dari rata-rata tiap jawaban responden, dan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 3.95. Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa pernyataan “Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan” memiliki skor paling tinggi diantara pernyataan lainya dengan nilai 4.09. Sedangkan pernyataan terkait dengan “Secara umum, saya berpikir bahwa saya dapat memperoleh hasil yang penting bagi saya” memiliki skor paling rendah diantara lainya dengan nilai 3.88

#### 4.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini adalah terkait dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior*, *Organizational Identification*, *Job Satisfaction*, *Job Embeddedness*, dan *Self Efficacy* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias.

Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang dijelaskan pada sebagai berikut:

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |                       |  | Unstandardized Residual |
|--|-----------------------|--|-------------------------|
| <b>N</b>                               |                       |  | 188                     |
| <b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b> | <b>Mean</b>           |  | .0000000                |
|  | <b>Std. Deviation</b> |  | 1.44548010              |
| <b>Most Extreme Differences</b>        | <b>Absolute</b>       |  | .043                    |
|  | <b>Positive</b>       |  | .027                    |
|  | <b>Negative</b>       |  | -.043                   |
| <b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>            |                       |  | .586                    |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>          |                       |  | .882                    |

*Sumber: SPSS, 2023*

Berdasarkan pada Tabel pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov signifikan pada  $0,882 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian menunjukkan distribusi data residual normal.

**2. Uji Multikolonieritas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang kuat antara variabel variabel independen dengan menggunakan *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing masing variabel independen. Berikut adalah hasil pengujian multikolinieritas:

| <b>Collinearity Statistics</b> |       |
|--------------------------------|-------|
| <i>Tolerance</i>               | VIF   |
| .528                           | 1.893 |
| .545                           | 1.836 |
| .657                           | 1.521 |
| .351                           | 2.846 |

*Sumber: SPSS, 2023*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Dalam uji heteroskedastisitas pengujian yang dilakukan yaitu dengan pengujian statistik uji Glejser yang dijelaskan sebagai berikut:

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|

|              | B     | Std. Error | Beta  |       |      |
|--------------|-------|------------|-------|-------|------|
| 1 (Constant) | 2.29  | .613       |       | 3.73  | .000 |
| OI           | -.011 | .034       | -.032 | -.323 | .747 |
| JS           | .007  | .032       | -.021 | -.210 | .834 |
| JE           | .029  | .030       | .084  | .948  | .344 |
| SE           | -.070 | .038       | -.224 | -     | .067 |
|              |       |            |       | 1.845 |      |

Sumber: SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tabel dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari masing-masing variabel adalah lebih besar daripada 0.05. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

#### 4.2.2 Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa lebar hubungan yang terjadi antara variabel bebas (independen) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama (serentak). Nilai R berkisar antara 0 – 1, jika nilai semakin mendekati 1 artinya hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya jika nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

| Variabel | Koefisien Korelasi (R) | Signfikasi | Hasil              |
|----------|------------------------|------------|--------------------|
| OI       | .892 <sup>a</sup>      | .002       | Hipotesis Terbukti |
| JS       |                        | .000       | Hipotesis Terbukti |
| JE       |                        | .001       | Hipotesis Terbukti |
| SE       |                        | .000       | Hipotesis Terbukti |

Sumber: SPSS, 2023

Tanda pada koefisien korelasi yang positif (+) menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen berbanding lurus. Semakin tinggi variabel independen akan diikuti dengan semakin tinggi variabel dependen dan sebaliknya. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel maka dapat dilihat kriteria sebagai berikut. Berikut adalah gambaran kriteria uji analisis koefisien korelasi:

- a. 0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel
- b. >0 – 0.25 : Korelasi sangat lemah
- c. >0.25 – 0.5 : Korelasi cukup
- d. >0.5 – 0.75 : Korelasi kuat
- e. >0.75 – 0.99 : Korelasi sangat kuat
- f. 1 : Korelasi sempurna

Dari data Tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.892 pada variabel *Organizational Identification* ( $X_1$ ) dengan arah positif dan memiliki korelasi sangat kuat, sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.892 pada variabel *Job Satisfaction* ( $X_2$ ) dengan arah positif dan memiliki korelasi sangat kuat, nilai koefisien korelasi sebesar 0,892 pada variabel *Job Embeddedness* ( $X_3$ ) dengan arah

positif dan memiliki korelasi sangat kuat, serta nilai koefisien korelasi sebesar 0,892 pada variabel *Self Efficacy* ( $X_4$ ) dengan arah positif dan memiliki korelasi sangat kuat

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan regresi dari data penelitian ini menggunakan bantuan dengan perangkat lunak (*software*) komputer program SPSS V.26. Hasil dari pengujian model regresi linier berganda terhadap variabel-variabel independen yaitu *Organizational Identification* ( $X_1$ ), *Job Satisfaction* ( $X_2$ ), *Job Embeddedness* ( $X_3$ ) dan *Self Efficacy* ( $X_4$ ) yang mempengaruhi variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* karyawan hotel di Bekasi Barat dapat dilihat sebagai berikut:

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant) | -4.295                      | 1.001      |                           | -4.291 | .000 |
| OI         | .180                        | .056       | .147                      | 3.207  | .002 |
| JS         | .586                        | .052       | .513                      | 11.340 | .000 |
| JE         | .169                        | .050       | .140                      | 3.403  | .001 |
| SE         | .293                        | .062       | .265                      | 4.712  | .000 |

Sumber: SPSS, 2023

Dari hasil regresi pada tabel maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -4.295 + 0.180X_1 + 0.586X_2 + 0.169X_3 + 0.293X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

##### 1. Konstanta

Dalam persamaan regresi pada tabel, dapat diketahui konstanta *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar -4.295. Maka artinya *Organizational Citizenship Behavior* akan konstan sebesar -4.295 jika tidak dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *Organizational Identification* ( $X_1$ ), *Job Satisfaction* ( $X_2$ ), *Job Embeddedness* ( $X_3$ ), dan *Self Efficacy* ( $X_4$ ).

##### 2. Koefisien Regresi *Organizational Identification*

Koefisiensi regresi *Organizational Identification* sebesar 0.180 dengan arah positif menyatakan jika variabel bebas lainnya bernilai konstan, maka besarnya variabel *Organizational Identification* ( $X_1$ ) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 0.180. Artinya apabila variabel *Organizational Identification* ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1% maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat sebesar 18% dan sebaliknya apabila variabel *Organizational Identification* ( $X_1$ ) mengalami penurunan sebesar 1% maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan menurun sebesar 18%.

##### 3. Koefisien Regresi *Job Satisfaction*

Koefisiensi regresi *Job Satisfaction* sebesar 0,586 dengan arah positif menyatakan jika variabel bebas lainnya bernilai konstan, maka besarnya variabel *Job Satisfaction* ( $X_2$ ) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 0.586. Artinya apabila variabel *Job Satisfaction* ( $X_2$ ) mengalami kenaikan

1% maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat sebesar 58.6% dan sebaliknya apabila variabel *Job Satisfaction* ( $X_2$ ) mengalami penurunan sebesar 1% maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan menurun sebesar 58.6%.

**4. Koefisien Regresi *Job Embeddedness***

Koefisiensi regresi *Job Embeddedness* sebesar 0.169 dengan arah positif menyatakan jika variabel bebas lainnya bernilai konstan, maka besarnya variabel *Job Embeddedness* ( $X_3$ ) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 0.169. Artinya apabila variabel *Job Embeddedness* ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1% maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat sebesar 16.9% dan sebaliknya apabila variabel *Job Embeddedness* ( $X_3$ ) mengalami penurunan sebesar 1% maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan menurun sebesar 16.9%.

**5. Koefisien Regresi *Self Efficacy***

Koefisiensi regresi *Self Efficacy* sebesar 0,293 dengan arah positif menyatakan jika variabel bebas lainnya bernilai konstan, maka besarnya variabel *Self Efficacy* ( $X_4$ ) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 0,293. Artinya apabila variabel *Self Efficacy* ( $X_4$ ) mengalami kenaikan 1% maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat sebesar 29.3% dan sebaliknya apabila variabel *Self Efficacy* ( $X_4$ ) mengalami penurunan sebesar 1% maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan menurun sebesar 29.3%.

**4.2.4 Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai dari hasil  $R^2$  dapat dilihat sebagai berikut:

| R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .918 <sup>a</sup> | .843     | .839              | 1.95944                    |

Sumber: SPSS, 2023

Hasil nilai dari Tabel, dapat dilihat nilai Koefisiensi determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,839. Artinya 83.9% variasi dari variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen yaitu *Organizational Identification* ( $X_1$ ), *Job Satisfaction* ( $X_2$ ), *Job Embeddedness* ( $X_3$ ), dan *Self Efficacy* ( $X_4$ ) serta sisanya sebesar 16.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

**4.2 Pengujian Hipotesis**

**4.3.1 Uji t (Parsial)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Penetapan nilai signifikansi berdasarkan perbandingan yang telah ditetapkan dalam uji ini adalah sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai dari hasil Uji t dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant) | -4.295                      | 1.001      |                           | -4.291 | .000 |
| OI         | .180                        | .056       | .147                      | 3.207  | .002 |
| JS         | .586                        | .052       | .513                      | 11.340 | .000 |
| JE         | .169                        | .050       | .140                      | 3.403  | .001 |
| SE         | .293                        | .062       | .265                      | 4.712  | .000 |

Sumber: SPSS, 2023

Maka berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**1. Pengaruh *Organizational Identification* ( $X_1$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *Organizational Identification* ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, oleh karena itu variabel *Organizational Identification* ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikansi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

**2. Pengaruh *Job Satisfaction* ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima, oleh karena itu variabel *Job Satisfaction* ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikansi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

**3. Pengaruh *Job Embeddedness* ( $X_3$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *Job Embeddedness* ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, oleh karena itu variabel *Job Embeddedness* ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikansi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

**4. Pengaruh *Self Efficacy* ( $X_4$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)**

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* ( $X_4$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima, oleh karena itu variabel *Self Efficacy* ( $X_4$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikansi terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

**Pengaruh *Organizational Identification* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Hotel Di Bekasi Barat**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Organizational Identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior* karyawan hotel di Bekasi Barat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Organizational Identification* pada Hotel Di Bekasi Barat sangat diperlukan untuk mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* mampu meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Karyawan di Hotel Bekasi Barat memberikan andil dalam ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu kesesuaian pemahaman dan keselarasan antara organisasi dan karyawan akan tertuju pada tercapainya tujuan jangka panjang organisasi.

#### **Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Hotel Di Bekasi Barat**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Hotel Di Bekasi Barat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* karyawan Hotel Di Bekasi Barat menunjukkan sebuah kepuasan dan keberhasilan dalam pekerjaan yang berasal dari nilai-nilai dan tingkah laku yang melekat dalam kebiasaan yang terjadi di dalam organisasi. Pekerja merasa bahagia dimana hal ini mendorong mereka terlibat dalam perilaku timbal balik dan konstruktif (OCB, atau perilaku kewargaan organisasi) yang menguntungkan perusahaan. Dalam pengertian ini, dalam kaitannya dengan pertukaran dengan organisasi, karyawan yang lebih bahagia dengan hal-hal seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, dan interaksi mereka dengan rekan kerja dan manajer lebih cenderung menghargai perusahaan dengan perilaku positif, seperti perilaku kewargaan organisasi.

#### **Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Hotel Di Bekasi Barat**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Hotel Di Bekasi Barat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Job Embeddedness* Hotel Di Bekasi Barat menunjukkan sebuah interaksi dan kerjasama dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam *Job Embeddedness*. Selain itu, Pengaruh OCB dan JE dapat dirasakan melalui SET dan norma timbal balik, menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan dan/atau organisasi harus lebih menonjol untuk motivasi langsung yang melekat pada organisasi. menimbulkan tanggung jawab untuk merespons dengan cara yang positif dan menguntungkan, yaitu OCB para karyawan hotel.

#### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Hotel Di Bekasi Barat**

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Hotel Di Bekasi Barat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* Hotel Di Bekasi Barat menunjukkan sebuah bahwa karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi dimana hal ini mendorong mereka untuk secara sukarela membantu rekan kerja mereka dengan masalah terkait pekerjaan karena mereka dapat secara proaktif merencanakan prosedur organisasi yang lebih baik, membuat pendekatan baru, dan menawarkan saran yang bermanfaat dan konstruktif (Yang et al., 2015 ; Alessandri et al., 2021; Singh et al., 2021).

## KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait pengaruh antara *Organizational Identification*, *Job Satisfaction*, *Job Embeddedness*, dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Perhotelan di Bekasi Barat, maka diperoleh simpulan bahwa:

1. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa variabel *Organizational Identification* ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.002 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima.
2. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *Job Satisfaction* ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima.
3. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *Job Embeddedness* ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima.
4. Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* ( $X_4$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Awang, A., & Amir, A. R., & Osman, W., & Mara, U. T. (n.d.). *Job Behavioral Factors and Turnover Intention : A Case Study at Sime Darby Property Limited Backgorund of the Study*. 103–115.
- Dash, S., & Pradhan, R. K. (2016). *Determinants & Consequences of Organizational Citizenship Behavior : A Theoretical Framework for Indian Manufacturing Organisations Determinants & Consequences of Organizational Citizenship Behavior : A Theoretical Framework for Indian Manufacturing Organ*. September.
- Faradita Y R. (2017). *Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( Studi pada Karyawan Pt Pln Area Sidoarjo)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 124–129.
- Freire, C., & Pieta, P. (2022). *The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction*. *Sustainability (Switzerland)*, 14(13). <https://doi.org/10.3390/su14137557>
- Holtom, B. C., & Sekiguchi, T. (2016). *Oxford Handbooks Online Exploring the Relationship Between Job Embeddedness and Organizational Citizenship Behavior Historical Perspective on Job Embeddedness*. May 2018, 1–27. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190219000.013.28>
- Lee, E., Park, T., & Koo, B. (2015). *Identifying Organizational Identification as a Basis for*. February 2018. <https://doi.org/10.1037/bul0000012>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Lyons, P., & Bandura, R. (2019). *Self-efficacy: core of employee success*. *Development and Learning in Organizations*, 33(3), 9–12.

- <https://doi.org/10.1108/DLO-04-2018-0045>
- Newman, A., Nielsen, I., & Miao, Q. (2014). *The International Journal of Human The impact of employee perceptions of organizational corporate social responsibility practices on job performance and organizational citizenship behavior : evidence from the Chinese private sector. January 2015*, 37–41. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934892>
- Ocampo, L., & Acedillo, V., & Bacunador, A. M., & Balo, C. C., Joreen, Y., & Tupa, N. S., & Ocampo, L., & Acedillo, V., & Bacunador, A. M., & Balo, C. C., & Joreen, Y. (2018). *A historical review of the development of organizational citizenship behavior ( OCB ) and its implications for the twenty-first century.* <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis.faktor – faktor.yang.mempengaruhi. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)*, 48(1), 98.
- Rohayati, A. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. SMART - Study & Management Research*, XI(1), 1–19.
- Saleh, I., & Veza, O., Laurensius Setyabudhi, A., & Yudi Arifin, N. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Hotel Studi Kasus Hotel Rezeki Batam, Nagoya Mansion Hotel, Hotel ZIA Boutique dan Asia Link Hotel. Economic and Business Management International Journal*, 3(3), 78–85.
- Tayal, R., & Tripathi, M., & Singh, N., & Bamel, U. (2022). *Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour: a mediated-moderation examination in an emerging economy. International Journal of Emerging Markets.* <https://doi.org/10.1108/IJOEM-09-2021-1383>
- Widyanto, R., & Lau, J. S., & Kartika, E. W., & Petra, U. K. (2013). *Perhotelan melalui komitmen organisasional. Peneliti mengambil sampel sebanyak 104 responden melalui kuesioner yang dibagikan pada karyawan.* 2–3.
- Yusnita, N., & Sunaryo, W., & Yulianti, S. (2021). *Improving Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Through Strengthening Organizational Climate and Personality. Sosiohumaniora*, 23(1), 19. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i1.30284>
- Zhang, Y., & Guo, Y., & Newman, A. (2017). *Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. Tourism Management*, 61, 190–197. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.01.005>
- Libre, A., & Manalo, A., & Laksito, G. S. 2022. *Factors Influencing Philippines Tourist' Revisit Intention: The Role and Effect of Destination Image, Tourist Experience, Perceived Value, and Tourist Satisfaction. International Journal of Quantitative Research and Modeling Vol. 3, No. 1, pp. 1-12, 2022*
- Nzewi. H. N., & Onwuka, E. M., & Nwakoby. N. P. 2020. *Job Embeddedness And Organizational Citizenship Behavior In Selected Commercial Banks In Anambra State Advances In Information And Industrial Technology*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.52435/jaiit.v3i1.86>