

# **Pengaruh Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bintang 3 di Bekasi Barat**

**Zamzam Nurul Haj<sup>1</sup>, Sarfilianty Anggiani<sup>2</sup>**

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

e-mail: [zamzamnurul@gmail.com](mailto:zamzamnurul@gmail.com)<sup>1</sup>, [sarfilianty@trisakti.ac.id](mailto:sarfilianty@trisakti.ac.id)<sup>2</sup>

## **Abstrak**

Persaingan sumber daya manusia menyebabkan setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas karyawannya guna menghadapi persaingan di industri perhotelan yang semakin ketat. Kemunculan fenomena staycation dan pertumbuhan apartemen menyebabkan berkurangnya pengunjung ke hotel disertai menurunnya pemberdayaan fasilitas hotel untuk kepentingan MICE. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Hotel Berbintang 3 di Kota Bekasi Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang dengan pengambil teknik purposive sampling sedangkan pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda dengan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian maka menunjukkan bahwa Green Human Resource Management berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, Organizational Identification berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, Job Embeddedness berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior, dan Self Efficacy berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

**Kata kunci:** Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behavior

## **Abstract**

Competition for human resources causes every company to improve the quality of its employee in order to face increasingly fierce competition in the hospitality industry. The emergence of the staycation phenomenon and the growth of apartments has led to a reduction in visitors to hotels accompanied by a decrease in empowering hotel facilities for the benefit of MICE. This study aims to analyze the effect of Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, and Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior of Employees of 3-Star Hotels in West Bekasi City. The sample used in this study amounted to 100 people with a purposive sampling technique while data processing used multiple regression test with SPSS version 25 software. Based on the results of the study it shows that Green Human Resource Management has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior, Organizational Identification has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior, Job Embeddedness has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior, and Self Efficacy has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior

**Keywords:** Green Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, Self-Efficacy, Organizational Citizenship Behavior

## PENDAHULUAN

Kota Bekasi merupakan salah satu kota yang memiliki perkembangan perhotelan yang baik ditinjau 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. Walaupun tingkat pertumbuhan masih belum konsisten dimana masih terdapat penurunan dan peningkatan, namun secara keseluruhan industri perhotelan Kota Bekasi memiliki tren positif.

Dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan layanan perhotelan kepada pelanggan, 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).

*Organizational citizenship behavior* diartikan sebagai perilaku sukarela seseorang diluar kewajiban dalam pekerjaan mereka (Podsakoff et al., 2000). *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku seseorang dimana dapat memaksimalkan daya guna. Suatu organisasi namun tidak diperhitungkan dan tidak diatur secara formal (Nahrgang et al. 2013). *Organizational citizenship behavior* sebagai pada perilaku individu yang menguntungkan organisasi tetapi tidak secara khusus ditentukan atau dihargai oleh organisasi (Organ dalam Gong et al., 2018).

*GHRM* adalah istilah turunan yang berkembang dari filosofi, kebijakan, dan praktik manajemen hijau yang diikuti oleh perusahaan untuk menciptakan manajemen lingkungan yang lebih baik. *GHRM* juga dapat didefinisikan sebagai bagian dari upaya manajemen sumber daya manusia yang yang bertujuan untuk untuk mengubah karyawan organisasi menjadi karyawan hijau dengan visi untuk mencapai tujuan keberlanjutan organisasi serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap lingkungan (Wijonarko dan Wirapraja, 2022).

Kepuasan kerja telah didefinisikan secara berbeda oleh peneliti yang berbeda. Beberapa percaya bahwa Kepuasan kerja hanya mengacu pada seberapa puas seseorang, dengan pekerjaannya. Sementara yang lain percaya bahwa itu tidak sesederhana definisi ini menyarankan dan justru merujuk pada respons psikologis multidimensi di mana seseorang terlibat dengan pekerjaannya (Saxena et al., 2019).

Identifikasi organisasi adalah bentuk satu kesatuan antara visi, misi serta tujuan organisasi yang didalamnya terkandung dimensi afektif, kogniti, tingkah laku, dan evaluative (James D. Mooney dalam Parimita, 2022). Identifikasi organisasi merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki karyawan karena dapat memicu perasaan bangga pada karyawan dengan menjadi bagian organisasi tersebut dan dapat mempengaruhi dalam segi mental karyawan, sikap serta perilaku dari karyawan itu sendiri (Subba, 2019).

*Job Embeddedness* adalah totalitas kekuatan (kecocokan, keterkaitan, dan pengorbanan) yang mempertahankan orang-orang dalam pekerjaan mereka saat ini,

sementara keterikatan pekerjaan adalah totalitas kekuatan (kesesuaian, keterkaitan, dan pengorbanan) yang mempertahankan orang-orang dalam pekerjaan mereka saat ini. *Job embeddedness* dipengaruhi oleh aspek-aspek dari dalam pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*). Semakin kuat jalinan kesesuaian serta hubungan antara individu karyawan dengan komunitas yang terdapat pada organisasi dan semakin besar persepsi manfaat yang didapatkan dari pengorbanan yang dilakukan jika meninggalkan komunitas yang terdapat pada organisasi (Luthfi *et al.*, 2020)

*Self-efficacy* diartikan dengan suatu kepercayaan individu terhadap kompetensi dalam diri ketika mengatasi tuntutan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya emosional maupun kognitif serta semua tindakan yang diperlukan (Carter *et al.*, 2018). *Self efficacy* adalah dasar dari pengaruh yang dilakukan individu atas fungsi dan kehidupan mereka sendiri (Miraglia *et al.*, 2017). *Self efficacy* menyangkut tingkat kepercayaan yang dimiliki seseorang dalam kemampuan mereka untuk mencapai tingkat yang ditentukan dalam konteks tertentu (Silvia *et al.*, 2010). Beberapa variabel kontekstual, seperti kepercayaan rekan kerja, iklim kerja yang mendukung, akses ke pekerjaan, sumber daya, praktik kinerja manajerial berperforma tinggi, dan kepemimpinan transformasional merupakan faktor-faktor dari *Self efficacy* (Mustafa *et al.*, 2019).

Penelitian ini membahas beberapa masalah penelitian yang dirumuskan yaitu apakah terdapat pengaruh *Green Human Resource Management*, *Job Satisfaction*, *Organizational Identification*, *Job Embeddedness*, dan *Self-Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan hotel Berbintang 3 di Kota Bekasi Barat dan berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah menganalisis variabel *Green Human Resource Management*, *Job Satisfaction*, *Organizational Identification*, *Job Embeddedness*, *Self-Efficacy*, dan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan hotel Berbintang 3 di Kota Bekasi Barat

## METODE

Data yang digunakan dalam penelitian berdasarkan data primer dan sekunder, Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan Perhotelan Bintang 3 di Kota Bekasi Barat sejumlah 100 responden dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda menggunakan software SPSS V.25

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.867	2.568		-3.842	0.000
<i>GHRM</i>	0.280	0.108	0.204	2.601	0.011
<i>JS</i>	0.237	0.092	0.209	2.572	0.012
<i>OI</i>	0.241	0.109	0.175	2.199	0.030
<i>JE</i>	0.300	0.085	0.258	3.539	0.001
<i>SE</i>	0.375	0.106	0.279	3.521	0.001

Sumber: Data Primer, 2023

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

### **Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

*Green Human Resource Management (GHRM)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Hotel Berbintang 3 Di Bekasi Barat. Hal ini menunjukkan bahwasanya praktik *GHRM* yang dilakukan mampu memandu perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif melalui kelestarian lingkungan dengan memberikan pelatihan yang konsisten kepada karyawan tentang bisnis yang keberlanjutan. Konsep *Green Human Resource Management (GHRM)* mengacu pada aktifitasaktifitas dan kebijakan *Human Resource Management (GHRM)* di dalam mengimplementasikan praktik ramah lingkungan yang berkelanjutan. Konsep ini juga bertujuan untuk meningkatkan komitmen karyawan pada isu-isu kelestarian lingkungan (Masri dan Jaaron, 2017). Dengan terciptanya kompetensi melalui pelatihan yang diberikan manajemen, komitmen karyawan demi bisnis yang telah di ciptakan maka mendorong terciptanya *OCB*.

### **Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

*Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Hotel Berbintang 3 Di Bekasi Barat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* karyawan Hotel Berbintang 3 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 *Organizational Identification* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan hotel Berbintang 3 di Bekasi Barat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Organizational Identification* pada Hotel Berbintang 3 Di Bekasi Barat sangat diperlukan untuk mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* mampu meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Karyawan Hotel Berbintang 3 di 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 Embeddedness* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

*Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Hotel Berbintang 3 Di Bekasi Barat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Job Embeddedness* karyawan Hotel Berbintang 3 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 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 (X<sub>5</sub>)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Hotel Berbintang 3 Di Bekasi Barat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* Hotel Berbintang 3 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).

## SIMPULAN

Hasil menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management*, *Job Satisfaction*, *Organizational Identification*, *Job Embeddedness*, dan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan Perhotelan Berbintang 3 di Bekasi Barat. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan OCB, menambah sampel dan memperpanjang jangka waktu pengamatan untuk validitas hasil penelitian yang lebih tinggi. Manajemen perhotelan, perlu untuk menyelaraskan visi dan misi antara perusahaan dan karyawan, memberikan pelatihan dan pengembangan diri, mengurangi tekanan pada karyawan, mengapresiasi kinerja karyawan, memberikan kompensasi dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja, serta manajer harus menjaga lingkungan kerja yang positif dengan memberi pengakuan dan pujian kepada karyawan agar mereka tetap bersemangat dan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat sehingga setiap karyawan akan menumbuhkan jiwa OCB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, Efendi. 2013. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta Allameh, Syayed Mohsen dkk. 2015. *Factors Influencing Sport Tourists' Revisit Intentions*. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, Vol. 27, No. 2, 2015. Pp. 191-207.
- Anfajaya, M. A & Rahayu, A. 2020. *The Role of Self-Efficacy in Organizational Citizenship Behavior*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 395 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPOCH 2019). 10.2991/assehr.k.200120.024
- Ardana, A.K., (2017), "Pengaruh Sektor Pariwisata terhadap Pertumbuhan Ekonomi Negara Asia Pacific Economic Cooperation (APEC) Periode 2010-2015", *Skripsi, Departemen Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor*.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H., & Nawaratne, N. N. J. (2015). *Green Human Resource Management Practices: A Review*. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5 (1).
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). *Testing and Extending the Group Engagement Model: Linkages Between Social Identity, Procedural Justice, Economic Outcomes, and Extrarole*
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). *The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study*. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–250Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 445–464. <https://doi.org/10.1037/a0013935>
- Dutta, S. (2012). *Greening people: A Strategic Dimension*. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2). <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Fitrio, T., Apriansyah, R., Utami, S. & Yaspita, H. 2019. *The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment*. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*. DOI: 10.18535/ijsrm/v7i9.em01
- Freire, C.; Pieta, P. *The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction*. *Sustainability* 2022, 14, 7557. <https://doi.org/10.3390/su14137557>
- Ferris, L. D., Johnson, R. E., & Sedikides, C. (2017). *The Self at Work: Fundamental Theory and Research (SIOP Organizational Frontiers Series) (1st ed.)*. Routledge.

- Fudhla, F., Aprilia, E. D., Mirza, M. & Julita, S. 2022. Job Embeddedness Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bank. *Journal Gunadarma*, Vol 15, No 1 (2022). DOI: <http://dx.doi.org/10.35760/psi.2022.v15i1.4358>
- George, J.M. and G.R. Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gong, B., Greenwood, R. A., Hoyte, D., Ramkissoon, A., & He, X. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*, 41(7), 774–788. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0121>
- Hafsah, A. N. A & Uii, M. 2022. Peran Organizational Identification Sebagai Mediator Pengaruh Job Insecurity Terhadap Islamic Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. *MANAJERIAL* 9(01):34 DOI:10.30587/jurnalmanajerial.v9i01.3155
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., Wibowo, L. A., & Dewatmoko, S. 2020. Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Co-Management* Vol. 3, No 2, Desember 2020
- Jang, J.; George, R.T. Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees. *Int. J. Hosp. Manag.* 2012, 31, 588–595. [CrossRef]
- Javed, U., et al. (2022). Impacts of Green HRM on Organizational Citizenship Behavior Towards Environment: Mediating Role of Workplace Spirituality and Organizational Engagement. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 13(6), 13A6N, 1-12. <http://TUENGR.COM/V13/13A6N.pdf> DOI: 10.14456/ITJEMAST.2022.119.
- Karatepe, Osman M. 2012. The Effects Of Work Overload And Work Family Conflict On Job Embeddedness And Job Performance, The Mediation Of Emotional Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 25(4), 614-634.
- Karatepe, Osman M dan Sanaz Vatankhah. 2014. The Effect of high-performance work practices and Job Embeddedness on flight attendants' performance outcomes. *Journal of Air Transport Management*. 37, 27-35
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019–1033. <https://doi.org/10.1108/jmp-11-2013-0359>
- Koo, B.; Yu, J.; Chua, B.L.; Lee, S.; Han, H. Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *J. Qual. Assur. Hosp. Tour.* 2020, 21, 371–401.
- 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
- Liu, Z., Mei, S., & Guo, Y. (2020). Green human resource management, green organization identity and organizational citizenship behavior for the environment: the moderating effect of environmental values. *Chinese Management Studies*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/cms-10-2019-0366
- Luo, J. M., Lam, C. F., and Wang, H. 2021. Exploring the Relationship Between Hedonism, Tourist Experience, and Revisit Intention in Entertainment Destination. [journals.sagepub.com/home/sgo](https://journals.sagepub.com/home/sgo) DOI: 10.1177/21582440211050390
- Luthfi, A. M., Wahyuni, P. & Mardiana, T. 2020. Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Ekuitas: JurnalEkonomidanKeuangan*. Akreditasi No. 32a/E/KPT/2017 e-ISSN 2548 – 5024 DOI: 10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4235
- Moch Yusuf Fathussalam, I G Ag Kom Agnam M, Ayuwati, I. D., A. L., D. F., A. L., Y. R., Hiroshi P., G. B., & Asfari, U. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green

- Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual: Indonesia. *Journal of Pekasa*, E. & Rostiana, R. 2018. Peran Job Embeddedness Terhadap Kinerja Dengan Keterikatan Kerja Dan Keinginan Untuk Menetap Sebagai Variabel Mediator. Vol. 2 No. 1 (2018): Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1635>
- Miraglia, M., Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2017). Translating self-efficacy in job performance over time: The role of job crafting. *Human Performance*, 30(5), 254–271. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1373115>
- Mustafa, G., Glavee-Geo, R., Gronhaug, K., & Almazrouei, H. S. (2019). Structural impacts on formation of self-efficacy and its performance effects. *Sustainability (Switzerland)*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/su11030860>
- Nafei W. (2015). The Role of Job Embeddedness on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Menoufia University Hospitals. *International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 4; 2015 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education. doi:10.5539/ijbm.v10n4p215
- Nahrgang, J. D., DeRue, D. S., Hollenbeck, J. R., Spitzmuller, M., Jundt, D. K., & Ilgen, D. R. (2013). Goal setting in teams: The impact of learning and performance goals on process and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122(1), 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.03.008>
- Nurdin, Ismail and Hartati, Sri (2019) *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. Media Sahabat Surabaya, Surabaya.
- 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>
- Parimita, W., Pratama, N. A. & Wolor, C. W. 2020. Pengaruh Organizational Identification Dan Work Engagement Terhadap Job Satisfaction Pada PT X.
- Pavalache-Iliea Mariela. (2014), "Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees' personality". Published by Elsevier Ltd. Open access under CC BY-NC-ND license. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.296
- Purnamie Titisari. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : Mitra wacana media
- Podsakoff, P. M., S. B. Mackenzie, J. B. Paine, dan D. G. Bachrach. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management* 26(3): 513-563.
- Ramadhan, F. P., Susilo, H. & Aini, E. K. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Taspem (Persero) Kantor Cabang Malang)*. Vol. 55 No. 2 (2018): FEBRUARI
- Reitz, O. ED, PhD MBA, RN, dan Mary Ann Anderson, PhD, RN. 2011. An Overview of Job Embeddedness. *Journal of Professional Nursing*. 27(5), 320-327.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rizki, S. D. & Hakim, A. A. A. A. 2020. Organizational Citizenship Behavior Pegawai. / *Jurnal Manajemen*, Vol 10 No 2 (2020): 147-158.
- Saleh, I., Veza, O., Setyabudhi, A. L., Arifin, N. Y. 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 September 2021 | Vol. 3 | No. 3 E-ISSN : 2715-3681*
- Saxena, Sonal and Tomar, Kalpana and Tomar, Shivangi, Impact of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (January 6, 2019). Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3323753> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3323753>
- Silvia, P., Maria Luisa, F., Francesco, A., & Michele, V. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural

- Contexts. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(3), 201–210. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>
- Shufa A. I. & Darmawanti, I. 2022. Hubungan Persepsi Dukungan Sosial Dengan Efikasi Diri Siswa Sekolah "X" Di Jawa Timur. Volume 8 No 9 Tahun 2022, *Character: Jurnal Penelitian Psikolog*
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ullah, S., Raza, B., Waseer, W. A. & Amjad, S. 2021. Linking Self-efficacy and Organizational Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Organizational Analysis* 10(3):233-247
- Subba, D. 2019. Antecedent and consequences of organizational identification: a study in the tourism sector of Sikkim. *Future Business Journal*, <https://doi.org/10.1186/s43093-019-0005-5>
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Van Dick, R., & Haslam, S. A. (2012). Stress and well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach. In J. Jetten, C. Haslam, & S. A. Haslam (Eds.), *The social cure: Identity, health and well-being* (pp. 175–194). Psychology Press.
- Walumbwa, F.O.; Hartnell, C.A.; Oke, A. Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: A cross-level investigation. *J. Appl. Psychol.* 2010, 95, 517–529. [CrossRef]
- Wijaya, T., 2018, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wijonarko, G & Wirapraja, A. 2022. Pengaruh *Green Human Resource Management* Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif *Technology Acceptance Model (TAM)*. *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi dan Sistem Informasi Vol.2 No.1, April 2022*
- Wu, C.-H., Liu, J., Kwan, H. K., & Lee, C. (2016). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 362–378. <https://doi.org/10.1037/apl0000063>
- Yakup, A. P. & Haryanto, T. 2019. Pengaruh Pariwisata Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Bina Ekonomi*, Volume 23 No 2 Tahun 2019
- Yu, J., Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Lee, A. (2020). Sustainable Relationship Development between Hotel Company and Its Employees: Linking Job Embeddedness, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Job Performance, Work Engagement, and Turnover. September 2020. *Sustainability* 12(17):7168, DOI:10.3390/su12177168
- Yusnita, N., Falentina & Sunaryo, W. 2022. *Improving Organizational Citizenship Behavior Through Strengthening Organizational Climate and Job Satisfaction*. Vol 1, No 1 (2022): IJMIE: International Journal of Management and Innovation in Education
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green Organizational Climates And Employee Pro-Environmental Behaviour In The Hotel Industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142–1159.
- 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>