

PROYEK AKHIR

**ANALISIS PENGARUH *EMPLOYEE RECOGNITION*
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZEN BEHAVIOR* PADA KARYAWAN FOUR POINTS BY
SHERATON BALI SEMINYAK**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan Oleh
KADEK ARISITA DHYANA PUTRI
2115744076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

PROYEK AKHIR

**ANALISIS PENGARUH *EMPLOYEE RECOGNITION*
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZEN BEHAVIOR* PADA KARYAWAN FOUR POINTS BY
SHERATON BALI SEMINYAK**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan Oleh
KADEK ARISITA DHYANA PUTRI
2115744076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengakuan karyawan (employee recognition) dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (organizational citizenship behavior/OCB) pada karyawan Four Points by Sheraton Bali Seminyak. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dengan jumlah 72 orang yang diambil menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB, demikian pula gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap OCB, dan secara simultan kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lain seperti budaya organisasi dan sistem penghargaan kemungkinan lebih dominan memengaruhi OCB. Penelitian ini memberikan implikasi teoritis dalam memperkuat pemahaman mengenai faktor yang memengaruhi OCB, serta implikasi praktis berupa rekomendasi bagi perusahaan untuk memperbaiki strategi pengakuan dan kepemimpinan guna meningkatkan OCB karyawan.

Kata Kunci: Pengakuan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB), Hotel, Regresi Linier Berganda.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee recognition and leadership style on organizational citizenship behavior (OCB) among employees at Four Points by Sheraton Bali Seminyak. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis. The research population consists of all 72 permanent employees, selected using a saturated sampling method. The results of the study indicate that employee recognition has a positive but insignificant effect on OCB, as does leadership style. Simultaneously, both variables do not have a significant effect on OCB. These findings suggest that other factors, such as organizational culture and reward systems, are likely to have a more dominant influence on OCB. This study provides theoretical implications in strengthening the understanding of factors influencing OCB, as well as practical implications in the form of recommendations for companies to improve recognition and leadership strategies to enhance employee OCB.

Keywords: Employee Recognition, Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior, OCB, Hotel, Multiple Linear Regression.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

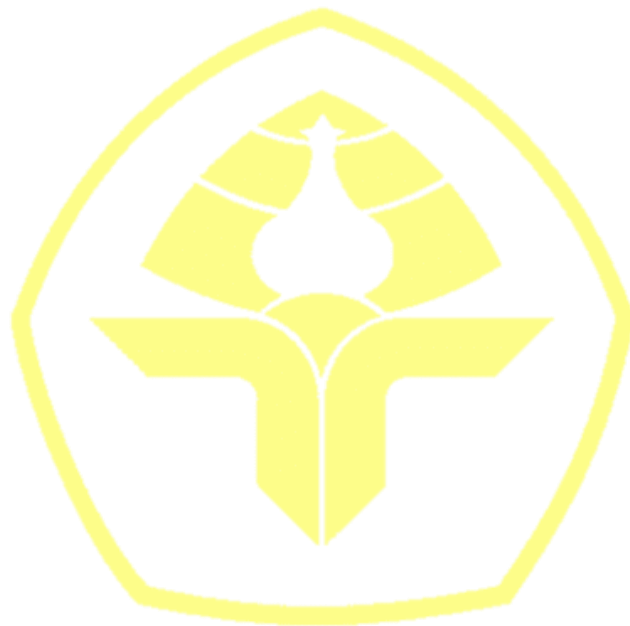
TANDA PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PROYEK AKHIR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	17
1.1 Latar Belakang Masalah	17
1.2 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian	23
1.4 Manfaat Penelitian	23
1.5 Sistematika Penulisan	24
BAB II KAJIAN PUSTAKA	26
2.1 Telaah Teori	26
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.1.2 <i>Employee Recognition</i>	29
2.1.3 Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan	33
2.1.4 <i>Organizational Citizen Behavior (OCB)</i>	43
2.2 Penelitian Terdahulu	47
2.3 Kerangka Teoritis/Konseptual	53
2.3.1 Kerangka Teoritis	53
2.3.2 Kerangka Konseptual	54
2.3.3 Hipotesis	56
BAB III METODE PENELITIAN	58
3.1 Tempat Penelitian	58

3.2	Populasi dan Sampel	58
3.3	Variabel Penelitian	59
3.4	Sumber Data	62
3.5	Jenis Penelitian	63
3.6	Metode Pengumpulan Data	63
3.7	Teknik Analisis Data	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		73
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	73
4.1.1	Sejarah Perusahaan	73
4.1.2	Lokasi Perusahaan	75
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan	76
4.1.4	Bidang Usaha	77
4.1.5	Struktur Organisasi Perusahaan	80
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan	84
4.2.1	Karakteristik Responden	84
4.2.2	Hasil Uji Instrumen	89
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	92
4.2.4	Analisis Deskriptif	98
4.2.5	Frekuensi Jawaban Responden	99
4.2.6	Analisis Regresi Linear Berganda	107
4.2.7	Analisis Koefisien Korelasi (R)	108
4.2.8	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	110
4.2.9	Uji Hipotesis	112
4.2.10	Pembahasan	116
4.3	Implikasi Hasil Penelitian	120
4.3.1	Implikasi Teoritis	120
4.3.2	Implikasi Praktis	121
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		123
5.1	Simpulan	123
5.2	Saran	125
DAFTAR PUSTAKA		127
LAMPIRAN		129

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1DAFTAR KARYAWAN FOUR POINTS BY SHERATON BALI SEMINYAK	20
Tabel 1. 2 DATA OPERASIONAL HR PERIODE JANUARI 2024 – JUNI 2025.....	21
Tabel 1. 3 DATA OPERASIONAL HR per DEPARTMENT PERIODE 6 BULAN.....	22
Tabel 2. 1STATE OF THE ART PENELITIAN	50
Tabel 3. 1 INDIKATOR PENELITIAN VARIABEL INDEPENDEN (X1)	60
Tabel 3. 2 INDIKATOR PENELITIAN VARIABEL INDEPENDEN (X2)	61
Tabel 3. 3 INDIKATOR PENELITIAN VARIABEL DEPENDEN (Y)	62
Tabel 4. 1 NILAI R PRUDUCT MOMENT.....	89
Tabel 4. 2 HASIL UJI VALIDITAS ITEM-ITEM VARIABEL	90
Tabel 4. 3 HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN	92
Tabel 4. 4 HASIL UJI KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST	95
Tabel 4. 5 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS	96
Tabel 4. 6 HASIL UJI DESCRIPTIVE STATISTICS	98
Tabel 4. 7 KRITERIA PENGUKURAN DESKRIPSI PENELITIAN	100
Tabel 4. 8 FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP EMPLOYEE RECOGNITION	101
Tabel 4. 9 FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN	103
Tabel 4. 10 FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR	105
Tabel 4. 11 HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA.....	107

Tabel 4. 12 HASIL Uji KOEFISIEN KORELASI VARIABEL X1 DAN Y	109
Tabel 4. 13 HASIL Uji KOEFISIEN KORELASI VARIABEL X2 DAN Y	110
Tabel 4. 14 HASIL Uji KOEFISIEN DETERMINASI	111
Tabel 4. 15 Uji PARSIAL VARIABEL X.....	113
Tabel 4. 16 HASIL Uji SIMULTAN ATAU Uji F	115



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 HOTEL FOUR POINTS BY SHERATON BALI SEMINYAK.....	73
Gambar 4. 2 STRUKTUR ORGANISASI FOUR POINTS BY SHERATON BALI SEMINYAK	80
Gambar 4. 3.....	80
Gambar 4. 4 DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	85
Gambar 4. 5 DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN USIA	86
Gambar 4. 6DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	87
Gambar 4. 7 DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KARYAWAN.....	87
Gambar 4. 8 DIAGRAM RESPONDEN BERDASARKAN DEPARTMENT.....	88
Gambar 4. 9 HASIL UJI HISTROGRAM.....	92
Gambar 4. 10 HASIL UJI P-PLOT OF REGRESSION	94

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Employee Recognition	
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan.....	
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Variabel Organizational Citizen Behavior.....	
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas SPSS	
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas SPSS	
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik SPSS	
Lampiran 7 Analisis Deskriptif SPSS.....	
Lampiran 8 Analisis Regresi Linear Berganda SPSS	
Lampiran 9 Analisis Koefisien Korelasi (R) SPSS.....	
Lampiran 10 Analisis Koefisien Determinasi (R ²) SPSS.....	
Lampiran 11 Uji Hipotesis SPSS	
Lampiran 12 Pernyataan Kuesioner	
Lampiran 13 Flowchart luaran Reward System.....	
Lampiran 14 Infografis Luaran “Reward System”	
Lampiran 15 Surat Permohonan Penelitian.....	
Lampiran 16 Surat Keterangan Penelitian	
Lampiran 17 Surat Penyerahan Luaran Penelitian.....	
Lampiran 18 Form Kuesioner	
Lampiran 19 Surat Pernyataan Layak Ujian	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah aset penting yang dimiliki perusahaan yang termasuk ke dalam sumber daya manusia. Suatu perusahaan mengharapkan agar karyawannya mampu memiliki kecakapan yang sesuai atau bahkan lebih dari tanggung jawabnya guna mencapai kinerja yang optimal bagi visi dan misi perusahaan.

Karyawan sebagai pelaku operasional berkomitmen untuk menjalankan dan menuntaskan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Di sisi lain, perusahaan diharapkan memberikan apresiasi dan pengakuan yang setimpal atas usaha karyawan tersebut. Sistem penghargaan yang ideal adalah yang menghargai semangat dan capaian kerja pegawai, bukan hanya jabatan atau panjang masa kerja mereka.

Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang sepemikiran, serta pengakuan terhadap karyawan merupakan aspek yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan bekerja dengan perasaan tertekan dan

kurangnya apresiasi serta pengakuan terhadap hasil kerja yang sudah diupayakannya memungkinkan karyawan terhambat dalam menyelesaikan tugas, hilangnya rasa semangat, kurangnya motivasi dan kepercayaan diri, dan sebagainya. Untuk mengatasi tantangan tersebut, karyawan memerlukan penghargaan (*reward*) dan pengakuan (*recognition*) dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja, baik dari atasan langsung maupun lembaga secara keseluruhan. Memberikan reward dan recognition menandakan bahwa perusahaan menghargai pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan begitu, karyawan terdorong untuk lebih termotivasi, bersikap positif, dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Yang, T., Jiang, X., & Cheng, H. (2022) menegaskan bahwa recognition meningkatkan kinerja tugas dan OCB melalui rasa bangga (*pride*), memperkuat hubungan karyawan dengan organisasi..Hal ini sejalan dengan anggapan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kurangnya rasa diakui atas usaha kerja yang telah dilakukannya.

Dalam dunia perhotelan yang cukup kompetitif, kepuasan dan loyalitas karyawan memiliki peran penting dalam menciptakan layanan dan kinerja dengan kualitas yang tinggi. Untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan dilakukan dengan pengakuan terhadap kontribusi mereka, atau yang dikenal sebagai *employee recognition*. *Employee recognition* tidak hanya memberikan apresiasi kepada karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk berperilaku

positif pekerjaan selain tugas inti mereka, yang disebut *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Menurut Studi Harper (2015: 1-16) dalam Khafifah, 2022 perilaku *extra-roll* atau OCB adalah tindakan tambahan dari karyawan yang mampu meningkatkan produktivitas di lingkungan perusahaan. OCB adalah tindakan karyawan yang dilakukan atas dasar sukarela dan tidak termasuk dalam tanggung jawab pekerjaan formal mereka—namun secara keseluruhan memperkuat efektivitas organisasi. Contoh perilaku ini termasuk membantu rekan, secara sukarela mengemban tugas tambahan, dan membina suasana kerja yang positif. OCB berdampak besar dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan mendukung misi organisasi, serta meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas layanan perusahaan.

Selain *Employee Recognition*, faktor lain yang juga mempengaruhi *Organizational Citizen Behavior (OCB)* adalah kepemimpinan atau peran pemimpin dalam mengatur, membimbing, serta mengarahkan karyawan atau bawahannya. Menurut penelitian Khafifah, 2022 semakin aktif karyawan di dalam organisasinya dan semakin positif karyawan dalam menilai budaya perusahaan maka kecenderungan *Organizational Citizen Behavior* akan semakin tinggi. Oleh karena itu, diperlukan peran *leader* dalam hal tersebut.

Four Points by Sheraton Bali Seminyak adalah hotel bintang empat yang berlokasi di Seminyak, Bali dengan komitmen untuk menjaga kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi Four Points by Sheraton

Bali Seminyak untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan OCB karyawan, termasuk *employee recognition* serta gaya kepemimpinan guna meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan yang dimilikinya.

Four Points by Sheraton Bali Seminyak yang merupakan *chain hotel* dibawah naungan Marriot Internasional sering kali mengadakan kegiatan-kegiatan diluar kegiatan operasional hotel, seperti kegiatan kemanusiaan dan aktivitas-aktivitas lain seperti *workshop* yang melibatkan karyawan di masing-masing hotel yang tergabung di dalam Marriot Internasional. Berdasarkan observasi penulis selama melakukan magang kerja di hotel tersebut,

Tabel 1. 1DAFTAR KARYAWAN FOUR POINTS BY SHERATON BALI SEMINYAK

Jumlah Karyawan Per Department Februari 2025	
Admin & General	2
Human Resources	1
Sales & Marketing	9
Finance	7
IT	2
Engineering	8
Housekeeping	4
F&B Service	12
Front Office	11
Kitchen	12
Loss & Prevention	4
Jumlah	72

Sumber: Data sekunder diolah, 2025

Data diatas menunjukkan jumlah karyawan per masing-masing *department* yang berjumlah total 72 sesuai data terakhir di bulan Februari 2025. Jumlah tersebut sudah termasuk dengan 1 orang *Head of Department* dan beberapa *leader* di bawahnya seperti *manager* dan *supervisor*.

Tabel 1. 2 DATA OPERASIONAL HR PERIODE JANUARI 2024 – JUNI 2025

Month	Recognition Events	Guest Satisfaction Index	Absenteeism Rate %	Turnover Rate %	New Hires	Resignations	Training Hours Total
2024-01	38	85.7	2.82	1.66	1	2	145
2024-02	33	86.1	2.03	1.47	0	2	146
2024-03	35	87.4	2.29	1.4	2	2	170
2024-04	29	87.6	2.49	1.25	0	0	166
2024-05	44	86.1	1.92	1.49	1	0	162
2024-06	26	86.7	2.45	1.53	3	0	142
2024-07	27	84.8	2.55	2.01	1	1	134
2024-08	19	85.9	2.79	2.28	3	2	115
2024-09	29	83.4	2.63	2.21	0	2	117
2024-10	30	84.2	2.5	2.28	1	1	110
2024-11	28	83.9	2.32	2.49	0	0	140
2024-12	35	87	2.75	1.64	1	3	137
2025-01	35	85.1	2.61	1.41	2	0	149
2025-02	33	87.1	2.32	1.62	1	2	154
2025-03	34	86.4	2.09	1.79	3	1	162
2025-04	40	86.6	1.91	1.39	0	1	183
2025-05	33	86.7	2.45	1.93	2	1	148
2025-06	31	86.5	2.28	1.82	1	1	133

Sumber: Data sekunder diolah, 2025

Berdasarkan data operasional HR yang mencerminkan kondisi realistis hotel pada Januari 2024 – Juni 2025 pada tabel 1.1, tingkat turnover bulanan berada pada rentang 0,6–3,0%, dengan absenteeism 1,5–3,5%. Kegiatan pengakuan karyawan mencapai 18–45 event per bulan, sementara indeks kepuasan tamu berkisar 84–88. Pada periode puncak okupansi, jumlah pengakuan dan jam pelatihan meningkat, mengindikasikan upaya manajemen memperkuat perilaku ekstra peran (OCB) melalui apresiasi dan pengembangan. Namun, variasi OCB antar-departemen masih terlihat, misalnya pada *department sales & marketing* dan HRD seperti ditunjukkan pada tabel 1.2. Sehingga menarik untuk dikaji bagaimana pengakuan dan gaya kepemimpinan berkorelasi dengan OCB.

Tabel 1. 3 DATA OPERASIONAL HR per DEPARTMENT PERIODE 6 BULAN

Department	Headcount	Recognition 6 month	Leadership Score	OCB Index	Performance Rating	Absent Days 6 month	Training Hours 6 month
Engineering	6	2.33	3.25	3.39	3.71	2.67	11.53
Finance	4	3.25	3.62	3.42	3.61	2.25	9.72
Food & Beverage	20	2.25	3.45	3.37	3.73	1.85	12.17
Front Office	15	2	3.49	3.29	3.52	2.8	16.25
HR	2	1.5	3.36	3.27	3.39	3.5	21.2
Housekeeping	18	2.11	3.68	3.35	3.64	2.67	14.62
Sales & Marketing	7	3.71	3.75	3.54	3.75	2.29	14.44

Sumber: Data sekunder diolah, 2025

Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis dampak pengakuan karyawan (Employee Recognition) dan gaya kepemimpinan terhadap perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Four Points by Sheraton Bali Seminyak, yang berdasarkan hasil observasi, masih relatif rendah kesadarannya mengenai OCB. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan insight bagi manajemen hotel mengenai urgensi pemberian pengakuan employee recognition dalam meningkatkan OCB karyawan, serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan daya saing hotel dalam jangka panjang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di yang dijelaskan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh *Employee Recognition* terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* di Four Points by Sheraton Bali Seminyak?

2. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* di Four Points by Sheraton Bali Seminyak?
3. Bagaimana pengaruh *Employee Recognition* dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Employee Recognition* terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Employee Recognition* dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, yaitu:

1. Bagi Perusahaan
Sebagai salah satu acuan informasi dan masukan guna merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif khususnya dalam peningkatan *Organization Citizen Behavior (OCB)*.
2. Bagi Mahasiswa

Sebagai salah satu syarat kelulusan dari program studi yang sedang ditempuh penulis. Selain itu juga menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam menyusun proyek akhir berupa penelitian.

3. Bagi Politeknik Negeri Bali

Sebagai salah satu masukan bagi perkembangan kurikulum di bidang sumber daya manusia dan dapat menjadi peluang kerjasama dengan pihak industri.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proyek akhir ini terdiri dari 5 bab yaitu:

1. BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab 1 pendahuluan ini diuraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

2. BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab 2 kajian pustaka diuraikan terkait telaah teori mengenai employee recognition dan organizational citizen behavior (OCB), penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka konsep dan hipotesis.

3. BAB 3 : METODE PENELITIAN

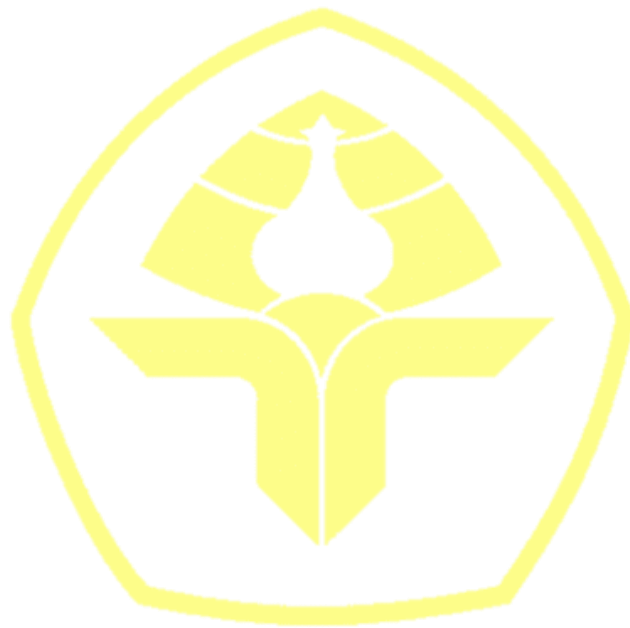
Pada bab 3 metode penelitian diuraikan tentang tempat penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

4. BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab 4 hasil dan pembahasan ini diuraikan analisis data serta uraian temuan yang di temukan dari penelitian.

5. BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab 5 kesimpulan dan saran ini diuraikan mengenai kesimpulan dari hasil dan pembahasan penelitian serta saran – saran untuk implementasi berkelanjutan maupun penelitian lanjutan yang relevan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Employee Recognition* dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizen Behavior (OCB)* pada Karyawan Four Points by Sheraton Bali Seminyak” menggunakan model analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa:

1. *Employee recognition* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *organizational citizen behavior (OCB)*, tetapi pengaruh ini tidak signifikan secara statistik karena mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,226 dan tingkat signifikansi yang melebihi $>0,05$. Yang berarti setiap satu peningkatan pengakuan terhadap karyawan akan meningkatkan OCB sebesar 0,226. Sehingga hipotesis bahwa *employee recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizen behavior (OCB)* pada karyawan Four Points by Sheraton Bali Seminyak tidak dapat diterima.

2. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,199 dan tingkat signifikansi yang melebihi batas yang telah ditentukan sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tetap memiliki arah hubungan yang positif, namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap peningkatan *organizational citizen behavior (OCB)*. Hal ini berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan OCB sebesar 0,199. Maka dari itu, hipotesis kedua yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan Four Points by Sheraton Bali Seminyak juga ditolak.
3. Berdasarkan hasil uji, secara simultan atau bersama-sama *employee recognition* dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizen behavior (OCB)*. Maka, dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga yaitu *employee recognition* dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizen behavior (OCB)* pada karyawan Four Points by Sheraton Bali Seminyak tidak dapat diterima. Dari uji koefisien determinasi yang dilakukan diperoleh nilai sebesar 0,037 yang berarti bahwa *employee recognition* dan gaya kepemimpinan hanya mampu menjelaskan variasi *organizational citizen behavior (OCB)* sebesar 3,7%. Sementara sisanya sebesar 96,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, dapat dirumuskan beberapa saran sebagai berikut:

a. Saran Praktis

1. Bagi manajemen Four Points by Sheraton Bali Seminyak perlu mengevaluasi kembali sitem penghargaan (*reward system*) yang diterapkan agar lebih bermakna dan sesuai dengan preferensi karyawan. Berikan reward yang lebih personal, relevan, dan konsisten agar menstimulasi peningkatan perilaku kerja ekstra (OCB) karyawan.
2. Mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan suportif. Pemimpin harus mampu menjadi panutan dan mendukung pengembangan pribadi karyawan untuk meningkatkan potensi peningkatan OCB pada karyawan.
3. Perusahaan dapat mempertimbangkan faktor – faktor lain selain *employee recognition* dan gaya kepemimpinan yang mempunyai indikasi dalam peningkatan OCB. Misalnya kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, atau komitmen organisasi yang belum tercantum dalam penelitian ini.

b. Saran Akademik

1. Penelitian selanjutnya disarankan agar menambahkan jumlah variabel independen agar model regresi lebih kuat sehingga hasil uji diharapkan akan lebih komprehensif.
2. Disarankan agar melakukan penelitian kualitatif atau campuran (*mixed methods*) sehingga memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait persepsi dan pengalaman karyawan terhadap *reward* dan *recognition* serta kepemimpinan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Andani, H., Renggani, F. P., Seftiansyah, R., Sabila, Z. Y., & Afriliani, A. (2024). *Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis* (Vol. 3).
- Armstrong, M. (2006). *Human Resource Management Practice A Handbook Of*.
- Asnawi, S. (1999). *Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan* (Issue 2).
- Besse Mattayang. (2019). Mattayang. Jurnal gaya kepemimpinan. *Jurnal of Economic, Management and Accounting*, volume 2 nomor 2.
- Brun, J. P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716–730. <https://doi.org/10.1080/09585190801953723>
- da Silva, C. C., Vieira, K. M., Klein, L. L., Estivaleta, V. de F. B., & de Andrade, T. (2024). Organizational Citizenship Behavior Scale for Knowledge Workers: Empirical Evidence and New Validations. *SAGE Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241247399>
- Dio Siswanto Djambur Hamid, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 42, Issue 1).
- Farisi, S., Andi Prayogi, M., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 257–268.
- Jaya, A., & Warti, R. (2022). Statistik pendidikan: Teori dan aplikasi SPSS. Penerbit NEM.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). Essentials of organizational behavior (Vol. 3). Pearson Education (us).

- Kusuma, R. A. (2022). *Pengaruh Employee Recognition, Reward, Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perceived Organization Support Sebagai Variabel Mediasi*.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Nawangwulan, I. M., Leuhery, F., Anantadjaya, S. P., Maskikit, C., & Ahmad, S. (2025). Pengembangan Sistem Reward Dan Recognition Untuk Memotivasi Karyawan Di Lingkungan Komunitas. In *Communnity Development Journal* (Vol. 6, Issue 1).
- Nikous Soter Sihombing, Agam Sinaga, & Ramadhan Ardi Gumelar. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital*.
- Organ, D. W. (2014). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In *Organizational citizenship behavior and contextual performance* (pp. 85-97). Psychology Press.
- Rachmad, Y. E. (2022). *Recognition Behavior Theory YER E-Book Publication*. <https://doi.org/10.17605/osf.io/jmt35>
- Ramadan, R. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bambaira Kabupaten Pasangkayu. *Paradigma : Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 117–134. <https://doi.org/10.55100/paradigma.v3i2.69>
- Shadiq, A. S. R. and T. A. L. (2022). *Pengaruh reward dan recognition untuk meningkatkan in role dan extra role behavior karyawan yang dimediasi oleh employee engagement di Petrochina International Jabung Ltd*.
- Sudariana, N., & Yoedani, M. M. (2021). *Analisis Statistik Regresi Linier Berganda*.
- Wiroko, E. P. (2021). The Role of Servant Leadership and Resilience in Predicting Work Engagement. *Journal of Resilient Economies* (ISSN: 2653-1917), 1(1). <https://doi.org/10.25120/jre.1.1.2021.3821>
- Yusup Program Studi Tadris Biologi, F., & Tarbiyah dan Keguruan, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Januari-Juni*, 7(1), 17–23.