



## Peran Budaya Organisasi dalam Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi

Cindy Dameza Hendrix<sup>1</sup>, Youmil Abrian,<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Padang

<sup>2</sup>Universitas Negeri Padang

Email: [abrian.yomil@fpp.unp.ac.id](mailto:abrian.yomil@fpp.unp.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dikarenakan adanya beberapa fenomena berupa perpindahan karyawan di Grand Rocky Hotel kota Bukittinggi. Dibalik loyalitas karyawan di Grand rocky Hotel yang tergolong tinggi, namun masih adanya beberapa keluhan karyawan seperti kerja *overtime*, dan tingginya beban kerja yang diterima karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi mempengaruhi loyalitas karyawan pada Hotel Grand Rocky Bukittinggi.

Metode yang digunakan yaitu pendekatan asosiatif kausal dengan populasi 106 orang karyawan dan sampel yang ditentukan dengan Teknik *proportional sampling* dengan jumlah sampel 52 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran angket/kuisioner yang disusun menurut skala *likert*. Analisis data menggunakan analisis regresi linear untuk melihat apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan di Grand Rocky Hotel Kota bukittinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan, diperoleh nilai R Square dengan angka 0,124, artinya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan adalah 12,4% sedangkan 87,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan nilai *coeffitient regresi* sebesar 0,352 artinya budaya organisasi berperan atau berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi.

**Kata kunci: Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan**

### ABSTRACT

*This research was conducted because there are several phenomena in the form of employee displacement at Grand Rocky Hotel in Bukittinggi. Behind the high employee loyalty at Grand Rocky Hotel, there are still several employee complaints such as overtime work, and the high workload received by employees. The purpose of this study is to analyse how organisational culture affects employee loyalty at Grand Rocky Hotel Bukittinggi.*

*The method used is a causal associative approach with a population of 106 employees and a sample determined by proportional sampling technique with a sample of 52 employees. The data collection technique used a questionnaire/questionnaire which was arranged according to a Likert scale. Data analysis uses linear regression analysis to see whether organisational culture has an influence on employee loyalty at Grand Rocky Hotel in bukittinggi.*

Based on the results of hypothesis testing that has been done, the *R Square* value is 0.124, meaning that the contribution of organizational culture variables to employee loyalty is 12.4% while 87.6% is influenced by other factors. Organizational culture has a positive effect on employee loyalty with a coefficient value of 0.352, meaning that organizational culture plays a role or has an effect on increasing employee loyalty.

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Loyalty*

---

## PENDAHULUAN

Indonesia termasuk daerah wisata yang memiliki potensi yang sangat besar sehingga peluang bisnis dalam akomodasi juga semakin besar, salah satu daerah wisata Indonesia yaitu Kota Bukittinggi. Fasilitas yang disediakan oleh daerah wisata sebagai kebutuhan akomodasi tamu saat melakukan perjalanan wisata adalah hotel [1]. “Hotel adalah tempat persinggahan bagi tamu yang melakukan perjalanan jarak jauh baik untuk berwisata maupun bekerja/kepentingan kedinasan”[1].

Salah satu hotel di Bukittinggi adalah Grand Rocky Penginapan Bukittinggi, Penginapan ini terdapat di Jalan Yos Sudarso Nomor. 29 Kelurahan Kayu Kubu, Bukittinggi. Grand Rocky Hotel Bukittinggi ialah hotel bintang 4 yang memiliki 143 kamar. Grand Rocky Hotel Bukittinggi sebagai usaha dalam bidang perhotelan tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk menghasilkan kerja yang berkualitas di bidangnya. Sumber daya manusia adalah kunci sukses atau kegagalan bisnis dan kegiatan bersama, seperti organisasi sosial, lembaga pemerintah, dan agen ekonomi. Pada usaha bidang perhotelan sumber daya manusia adalah karyawan hotel [2].

Karyawan merupakan aset hotel yang paling penting dan memegang peranan yang strategis di dalam hotel. Semakin efisien, antusias, loyal, kreatif, inovatif, disiplin, jujur dan bertanggung jawab karyawan yang Anda miliki, semakin ditentukan kesuksesan hotel [3]. Keberhasilan hotel juga sangat dipengaruhi oleh loyalitas karyawan.[4]“Loyalitas adalah kesetiaan, dedikasi, dan kepercayaan yang ditunjukkan kepada individu atau institusi yang memiliki kecintaan serta tanggung jawab buat membagikan jasa serta sikap yang bagus kepada industri”. [5] Loyalitas Karyawan merupakan partisipasi berbagai bentuk anggota dengan menggunakan tenaga, pikiran, dan waktunya untuk mencapai tujuan industri.[6] Karyawan yang loyal pada industri merupakan pegawai yang mau bekerja sama dengan industri, maksudnya berkenan berdedikasi mencakup wawasan menawarkan diri pada industri, komitmen ini hendak senantiasa menjadi partisipasi dukungan pegawai industri. Karyawan yang memiliki loyalitas kerja akan diberikan penghargaan oleh organisasi/perusahaan atas kelangsungan perusahaan dalam menentukan perkembangan perusahaan ke depan. Loyalitas karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi dapat dikatakan tinggi dengan adanya angka *turnover* karyawan yang tergolong rendah. [7] Turnover karyawan adalah penggerak keluarnya karyawan dari tempat mereka berkerja. Tinggi rendahnya loyalitas kerja dapat dilihat dari angka *turnover* (perputaran karyawan).

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan pada masa PLI kepada beberapa karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi masih banyak keluhan karyawan seperti pada saat *peak season* terkhusus pada karyawan bagian *service* sering bekerja melebihi waktu kerja (*overtime*) dan beban kerja tinggi, pada saat terjadinya *slack season* karyawan mengeluhkan *service* yang tergolong rendah karena *service* berasal dari *revenue* hotel. Keluhan lainnya berupa kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan dan adanya keluhan karyawan mengenai perbedaan tinggi rendahnya beban kerja namun gaji dan *service* yang diterima sama.

Meskipun masih banyaknya keluhan karyawan angka *turnover* di Grand Rocky Hotel Bukittinggi tetap rendah dan karyawan tetap memiliki loyalitas, hal ini diduga karena adanya budaya organisasi yang dibangun yang mengakibatkan karyawan tetap bertahan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. [8] Budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai ikatan negatif dengan *turnover* karena apabila ada peningkatan pada kepuasan kerja karyawan dan budaya organisasi akan semakin kuat maka akan semakin rendah angka *turnover*. Budaya organisasi dan persepsi karyawan memiliki kaitan yang kuta

tentang karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan suka atau tidaknya mereka terhadap suatu budaya [9]. Budaya adalah suatu yang kompleks dan luas yang menyangkut perilaku, tatacara maupun keyakinan. Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem angka ataupun ketentuan, anggapan ataupun ketentuan yang sudah lama diaplikasikan, disetujui, serta diiringi dan dijadikan sebagai pedoman etika dan pemecahan masalah organisasi. [10].

Keluhan-keluhan yang terjadi berhubungan dengan 4 Indikator budaya organisasi [11] yaitu *Supportiveness*, *Atmosphere*, *Connectedness* dan *Formalization*. *Supportiveness* berupa dukungan pihak perusahaan terhadap karyawan *Atmosphere* yaitu berupa suasana kekeluargaan di organisasi, *Connectedness* yaitu berupa rasa keterkaitan karyawan dengan hotel dan *Formalization* yaitu berupa aturan yang dibangun perusahaan”, sehingga dapat diartikan budaya organisasi mencakup keterkaitan karyawan dengan hotel, standar perilaku, pelatihan dan memiliki perasaan terhadap perusahaan.

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Metode pendekatan asosiatif kausal bertujuan untuk menganalisa hubungan antara 2 variabel atau lebih [12], dimana dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X) dan loyalitas karyawan (Y). Populasi penelitian ini adalah karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi dengan jumlah responden 52 orang. Pengumpulan informasi dilakukan dengan memakai penyebaran angket atau kuisioner yang disusun menurut skala *likert* yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data penelitian dimulai dengan tabulasi data, deskripsi data, analisis data didahului dengan uji persyaratan yaitu uji normalitas, homogenitas, linieritas. Uji hipotesis dengan regresi linier sederhana untuk melihat apakah budaya organisasi memberi pengaruh terhadap loyalitas karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Data budaya organisasi diperoleh dengan menggunakan kuisioner dengan 12 butir pernyataan selanjutnya disebarkan kepada 52 responden. Hasil yang diperoleh dari penelitian pada variabel budaya organisasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Deskripsi data Budaya Organisasi (Variabel X)**

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
<b>Sangat Baik</b>	<b><math>\geq 48.4</math>-keatas</b>	<b>45</b>	<b>86.5%</b>
Baik	$\geq 40.8$ - < 48.4	7	13.5%
Cukup Baik	$\geq 33.2$ - < 40.8	0	0
Buruk	$\geq 25.6$ - < 33.2	0	0
Sangat Buruk	< 25.6-kebawah	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	100%

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi secara keseluruhan diperoleh kategori tertinggi yaitu pada kategori sangat baik sebesar 86.5%. Berdasarkan perhitungan variabel budaya organisasi berada pada klasifikasi skor  $\geq 48.4$ -keatas menunjukkan kategori sangat baik dengan persentase 86.5%. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi memiliki penilaian positif terhadap budaya organisasi.

Selanjutnya data loyalitas karyawan diperoleh dengan menggunakan kuisioner dengan 10 butir pernyataan selanjutnya disebarkan kepada 52 responden. Pada variabel loyalitas karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi didapatkan hasil seperti tabel berikut:

**Tabel 2. Data Loyalitas Karyawan (Variabel Y)**

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat Baik	≥ 43.9- keatas	25	48.1%
<b>Baik</b>	<b>≥ 36.65 - &lt; 43.95</b>	<b>26</b>	<b>50%</b>
Cukup Baik	≥ 29.35 - < 36.65	1	1.9%
Buruk	≥ 22.05 - < 29.35	0	0
Sangat Buruk	< 22.05 - kebawah	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil pengolahan data secara keseluruhan variabel loyalitas karyawan mendapat kategori cukup baik menunjukkan 1.9%, kategori baik 50%, dan kategori sangat baik 48%. Berdasarkan perhitungan statistik variabel loyalitas karyawan berada pada pengelompokan angka ≥ 36.65-<43.95 menunjukkan kategori baik dengan angka persentase 50%. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi memiliki loyalitas kerja yang baik namun belum mencapai penilaian tertinggi yaitu sangat baik.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.859	1	70.859	7.078	.010 <sup>b</sup>
	Residual	500.584	50	10.012		
	Total	571.442	51			

Dari tabel signifikansi tersebut, diperoleh F hitung 7.078 dengan signifikansi  $0.010 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima, disimpulkan variabel budaya organisasi dapat menjelaskan variabel loyalitas karyawan secara signifikan.

**Tabel 4. Koefisien Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.586	7.001		3.512	.001
	Budaya Organisasi	.358	.135	.352	2.660	.010

Hasil koefisien regresi diatas, diketahui persamaan regresi linear yang didapat adalah

$$Y = a + Bx = 24.586 + 0.358x.$$

Berdasarkan tabel hasil koefisien regresi diatas, diperoleh Koefisien regresi sebesar 0.352, dan nilai t hitung adalah 2.660 dengan taraf sig  $0,010 < 0,05$ , artinya variabel budaya organisasi (X) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y), dengan kata lain budaya organisasi berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi.

**Tabel 5. R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 <sup>a</sup>	.124	.106	3.164

Diperoleh nilai R Square 0,124, artinya kontribusi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan adalah 12,4% sedangkan 87,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Budaya Organisasi**

Pada hasil penelitian diatas dapat disimpulkan data variabel budaya organisasi secara keseluruhan diketahui berada pada klasifikasi skor  $\geq 48.4$ -keatas menunjukkan kategori sangat baik dengan persentase 86.5%. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi memiliki penilaian positif terhadap budaya organisasi. [13] Budaya ialah daya sosial yang tidak nampak yang memotivasi anggota organisasi untuk terlibat dalam pekerjaan. Tanpa disadari, setiap orang dalam organisasi belajar tentang budaya yang berlaku dan budaya organisasi itu sendiri mensosialisasikan dan menginternalisasi anggota organisasi.

Budaya Organisasi pada penelitian ini memiliki 4 indikator. Indikator dukungan berada pada kategori sangat baik 92.3%, artinya karyawan Grand rocky Hotel Kota Bukittinggi memiliki penilaian positif terhadap dukungan dari atasan. Menurut [14] dukungan organisasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Indikator suasana organisasi berada pada kategori sangat baik 98.1% dapat disimpulkan 98,1% karyawan menilai suasana diorganisasi sangat baik, sesuai dengan pendapat [6] suasana organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Indikator keterkaitan berada pada kategori sangat baik 86.5%, dan kategori baik 11.5%. Pihak hotel perlu meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga angka rasa keterkaitan karyawan dengan hotel meningkat. Sesuai dengan pendapat [15] jika rasa keterkaitan karyawan semakin tinggi maka performa kerja karyawan akan lebih baik. Indikator aturan berada pada kategori sangat baik 90.4% artinya karyawan Grand Rocky Hotel 90,4% memiliki penilaian sangat baik terhadap aturan dan SOP yang ditetapkan. Menurut [16] SOP tidak hanya jadi dasar setiap pekerjaan karyawan, tetapi juga pembeda dengan perusahaan lain, menjadikannya berkualitas, elegan, unik dan meningkatkan kinerja karyawan dan reputasi perusahaan.

### **2. Loyalitas Karyawan**

Pada hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel *Loyalitas Karyawan* secara keseluruhan berada pada klasifikasi skor  $\geq 36.65$ -<43.95 menunjukkan kategori baik dengan persentase 50%. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi memiliki loyalitas kerja yang baik namun belum mencapai penilaian tertinggi yaitu sangat baik. [5] Loyalitas kerja adalah keadaan fisik, psikologis, dan sosial dari aktivitas yang mendefinisikan seorang individu maka akan terlihat dengan penuh pemahaman serta tanggung jawab buat menajaki ketentuan yang sudah diresmikan, untuk melaksanakan serta mengamalkan apa yang ia ikuti.

Loyalitas kerja dalam penelitian ini memiliki 4 indikator Indikator ketaatan dan kepatuhan berada pada kategori sangat baik 73.1%, baik 19.2% dan cukup baik 7.7%, Menurut [17] kepatuhan memegang peranan penting dalam membentuk perilaku etis seseorang, namun tanpa kepatuhan, sikap benar bisa tercipta, tetapi tidak maksimal. Aplikasi disiplin pengaruhi sikap benar pegawai supaya sikap benar bisa bertambah dengan sendirinya. Indikator bertanggung jawab berada pada kategori sangat baik 98.1% dan kategori baik 1.9%, hal ini menunjukkan karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi memiliki rasa tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan. [18] Karyawan yang bertanggung jawab adalah karyawan yang dalam melaksanakan tugas tetap sangat berhati-hati namun berani mengembangkan inisiatif berbeda untuk kepentingan perusahaan.

Indikator pengabdian berada pada kategori sangat baik 73.1% hal ini menunjukkan karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi memiliki pemikiran dan tenaga secara ikhlas pada pekerjaannya. Menurut [19] meningkatkan pengabdian karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan karyawan, hal tersebut bisa menjadi dasar untuk industri atau badan untuk melihat apa yang diinginkan karyawan serta lingkungan kerja yang diinginkan. Indikator kejujuran berada pada kategori sangat baik 94% dan kategori baik 5.8%, artinya karyawan Grand Rocky Hotel

Bukittinggi memiliki sikap jujur dalam bekerja, dan 5,8% karyawan masih ragu bersikap berani dan jujur atas perintah ataupun kesalahan, hal ini dapat dikaitkan dengan kurangnya keterampilan komunikasi karyawan. Sesuai dengan pendapat [20] bahwa Jika seorang karyawan memiliki keterampilan komunikasi yang baik, ia memiliki tingkat kejujuran yang baik. Karyawan memiliki interpersonal skill yang baik karena dapat bekerja dengan baik dalam tim karena kejujurannya yang baik.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi.**

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung 7.078 dengan signifikansi  $0,010 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, sehingga disimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan atau dapat juga dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran dalam peningkatan loyalitas karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi. Penelitian ini memiliki kesesuaian dengan penelitian sebelumnya yang memperoleh hasil bahwa [21] Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, peningkatan budaya organisasi akan berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut [21] Budaya organisasi diperlukan bagi sebuah perusahaan sebagai konsep kesetaraan dalam mempromosikan loyalitas karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Ketika budaya organisasi perusahaan dimiliki oleh semua karyawan di perusahaan, loyalitas karyawan menjadi lebih kuat, yang merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut.

## **KESIMPULAN**

Dari analisis data yang telah dilakukan mengenai peran budaya organisasi dalam mempengaruhi loyalitas karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil skor rata-rata kategori variabel yang diberikan oleh responden, variabel budaya organisasi termasuk pada kategori sangat baik dengan persentase 86,5%.
2. Hasil skor rata-rata kategori variabel yang diberikan responden, untuk variabel loyalitas karyawan termasuk pada kategori baik, dengan persentase 50%.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan nilai *coefficient* sebesar 0,352 artinya budaya organisasi berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan
4. Budaya organisasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap loyalitas karyawan, dengan kontribusi sebesar 12, 4% dan 87, 6% dipengaruhi oleh aspek lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] A. Sulastiyono, *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- [2] R. Rukmini and S. Murniyanti, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park Dan Resort Hotel," *Ekon. J. Ilmu Ekon. dan Stud. Pembang.*, vol. 14, no. 1, p. 69, 2015.
- [3] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Persada, 2016.
- [4] F. M. Hamzah, M. Al Musadieq, and S. oed Hakam, "Pengaruh Senioritas dan loyalitas Kerja terhadap Promosi," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 1–8, 2013.
- [5] R. T. Martiwi, Triyono, and A. Mardalis, "Faktor-Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan," *J. Ekon. Manaj. Sumber Daya*, vol. 13, no. 1, pp. 44–52, 2012.
- [6] N. P. D. Purnamasari and D. K. Sintaasih, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan

- Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 9, p. 5762, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20.
- [7] F. Abdillah, “Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan,” *J. Sos. Dan Psikol.*, vol. 1, no. 2, pp. 52–58, 2012.
- [8] I. A. Ridlo, “Employee Turn Over,” *PHMovement Publ.*, p. 34, 2012.
- [9] J. Jufrizen, “Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan,” *E-Mabis J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 18, no. 2, pp. 145–158, 2018, doi: 10.29103/e-mabis.v18i2.180.
- [10] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- [11] A. Smirnova, i gusti ayu manuati Dewi, and made surya Putra, “PENGARUH DIMENSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION EKSPATRIAT PADA HOTEL BINTANG LIMA DI NUSA DUA - BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ) – Bali , Indonesia Email : creative\_anna09@yahoo.com ABSTRAK PENDAHULUAN Peningka,” *Fak. Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana (Unud), Bali, Indones.*, vol. 2, pp. 417–444, 2017.
- [12] P. D. Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. 2015.
- [13] E. Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Pertama. Jakarta: Prenadaedia Group, 2019.
- [14] N. Dana and A. Dewi, “Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali,” *None*, vol. 5, no. 9, p. 254211, 2016.
- [15] A. Deviyanti, A. Sasono, “Pengaruh sumber daya pekerjaan (job resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan PT Rga International Indonesia),” *e-Journal Ilmu Manaj. MAGISTRA*, vol. 1, no. 1, pp. 16–30, 2015.
- [16] S. Supriyanto and L. Hendriyati, “Analisa Pengaruh Sop ( Standard Operating Procedure ) Terhadap Kinerja Waiter Dan Waitress Di in Bloom Restoran Hotel Ayaartta Malioboro Yogyakarta, Indonesia,” *J. Tour. Econ.*, vol. 4, no. 1, pp. 73–84, 2021, doi: 10.36594/jtec.v4i1.112.
- [17] Safira Luthfia and M. Y. Arwiyah, “PENGARUH KEPATUHAN TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN PADA PT THE INFLUENCE OF COMPLIANCE TOWARDS EMPLOYEE ETHICAL BEHAVIOUR IN PT BANK YUDHA BHAKTI Tbk . JAKARTA,” vol. 6, no. 2, pp. 4318–4325, 2019.
- [18] Y. Zebua, “[JURNAL ECOBISMA] Vol. 3 No. 2 Juni 2016 Analisis Loyalitas Kerja Karyawan PT.Zeta Makmur RantauPrapat,” vol. 3, no. 2, pp. 40–47, 2016.
- [19] J. Susilo and I. G. B. H. Satria, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 6, p. 3700, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15.
- [20] R. Umar, A. Fadlil, and Y. Yuminah, “Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode AHP untuk Penilaian Kompetensi Soft Skill Karyawan,” *Khazanah Inform. J. Ilmu Komput. dan Inform.*, vol. 4, no. 1, p. 27, 2018, doi: 10.23917/khif.v4i1.5978.
- [21] V. Rose, “Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening,” *Manag. Bus. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 104–115, 2019, doi: 10.21067/mbr.v3i2.4722.