

Kesiapan untuk Berubah pada Industri Hotel ; Sebuah Tantangan atau Ancaman

Oleh:

Maulana Rizky Widhiarto

Rifdah Abadiyah

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2023

Pendahuluan

- Pada era revolusi industri 4.0 saat ini mengharuskan setiap pemangku kepentingan (stakeholder) dipaksa oleh perubahan organisasi yang cepat untuk memperhatikan dan menanggapi lingkungan di perusahaan mereka. Era globalisasi yang juga dibarengi dengan kemajuan teknologi yang pesat telah mengakibatkan peningkatan baik tingkat persaingan yang ketat maupun kecepatan perubahan lingkungan bisnis.

Pendahuluan

- Salah satu fenomena saat ini adalah bagaimana kesiapan untuk mengubah karyawan secara kolektif mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok individu cenderung setuju, menerima, dan mengadopsi rencana tertentu yang bertujuan untuk mengubah situasi saat ini melalui keterlibatan karyawan dan berbagi pengetahuan. Hal ini terutama karena Edotel Sidoarjo maju di sektor perhotelan dengan terus mengembangkan sumber daya manusia dan teknologi.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah Employee engagement berpengaruh langsung terhadap kesiapan karyawan untuk berubah ?
2. Apakah Employee engagement berpengaruh terhadap dukungan organisasi ?
3. Apakah Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah ?
4. Apakah Knowledge sharing berpengaruh langsung terhadap kesiapan karyawan untuk berubah ?
5. Apakah Knowledge sharing berpengaruh terhadap dukungan organisasi ?
6. Apakah Employee engagement berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi ?
7. Apakah Knowledge sharing berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi ?

Metode

- Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.
- Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel yang digunakan berjumlah 65 orang.
- Peneliti menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Dalam penelitian ini, analisis data pada SEM-PLS menggunakan bantuan perangkat lunak Smart PLS.

Hasil

Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EMPLOYEE ENGAGEMENT -> KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	0.024	0.028	0.134	0.181	0.856
EMPLOYEE ENGAGEMENT -> DUKUNGAN ORGANISASI	-0.020	-0.009	0.160	0.126	0.900
DUKUNGAN ORGANISASI -> KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	0.243	0.251	0.134	1.817	0.070
KNOWLEDGE SHARING -> KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	0.416	0.418	0.136	3.069	0.002
KNOWLEDGE SHARING -> DUKUNGAN ORGANISASI	0.200	0.200	0.146	1.370	0.171

Hasil

Path Coefficients (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
EMPLOYEE ENGAGEMENT - > DUKUNGAN ORGANISASI -> KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	-0.005	0.000	0.046	0.107	0.915
KNOWLEDGE SHARING -> DUKUNGAN ORGANISASI - > KESIAPAN KARYAWAN UNTUK BERUBAH	0.049	0.048	0.047	1.031	0.303

Pembahasan

- **Employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah**

Hipotesis pertama diuji melalui analisis data, dan hasilnya menunjukkan tidak ada korelasi antara Employee Engagement dan Change Readiness pada staf Edotel Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa Edotel Sidoarjo tidak memiliki budaya adaptasi. Anggota staf yang berkontribusi pada kelancaran perubahan kepemimpinan memiliki sifat ini.

Dekalia Yulistiani dkk. (2020) menemukan bahwa ketika pekerja antusias dengan pekerjaannya, mereka lebih terbuka terhadap perubahan. Menurut temuan, tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dikaitkan dengan kemungkinan pergantian karyawan yang tinggi.

Pembahasan

- **Employee engagement terhadap dukungan organisasi**

Hipotesis kesua saat mencari korelasi antara employee engagement dan dukungan organisasi di Edotel Sidoarjo, analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis kedua tidak ditemukan. Tidak ada hubungan antara keterlibatan karyawan dan loyalitas perusahaan dalam penelitian ini.

Hal ini bertentangan dengan temuan sebuah penelitian (kailiang dai, 2016) yang menemukan bahwa ketika pekerja merasa majikan mereka membantu mereka, mereka lebih cenderung berkorban dalam kehidupan pribadi mereka dan berusaha lebih keras untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. tujuan. Mereka akan percaya bahwa organisasi akan memenuhi janjinya untuk membawa manfaat yang nyata jika mereka mendapat dukungan dari organisasi dan percaya bahwa mereka berutang sesuatu kepada organisasi sebagai imbalan atas dukungan itu. Penelitian Thomas (dalam Mujiasih, 2015) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki kesan positif terhadap dukungan organisasinya, mereka lebih cenderung untuk melampaui persyaratan minimum untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini berarti mereka lebih cenderung menunjukkan dedikasi pada pekerjaan mereka, menggunakan penilaian mereka untuk menentukan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan mereka, dan mengawasi tindakan mereka sendiri untuk memastikan mereka berada di jalur yang benar.

Pembahasan

- **Dukungan organisasi terhadap kesiapan karyawan untuk berubah**

Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan analisis data panel menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah di Edotel Sidoarjo.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Grace Amin & Filda Rahmiati, 2018) yang menyatakan dukungan organisasi mempengaruhi persiapan karyawan Generasi X dan Y untuk perubahan. Dukungan yang baik dari perusahaan dapat didasarkan pada lingkungan kerja yang baik, akses ke pelatihan, loyalitas karyawan dan kesempatan untuk maju. Karyawan yang termotivasi oleh organisasi lebih fleksibel. Organisasi tidak mendukung karyawan, sehingga karyawan menolak perubahan.

Pembahasan

- **Knowledge sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah**

Kami menguji hipotesis keempat dan menemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah di Edotel Sidoarjo. Kepercayaan karyawan dalam mendapatkan informasi baru merupakan indikasi dengan skor tertinggi, dan temuan dari survei menunjukkan bahwa hal ini membuat Berbagi informasi di Edotel Sidoarjo berada pada kisaran yang sangat baik.

Kegiatan berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut Wening dalam Saputro dan Mayoman (2018). Dengan menggabungkan sumber daya dan keahlian mereka, pekerja lebih mungkin untuk memenuhi target kinerja. Hasil pekerjaan yang lebih baik dapat dicapai melalui penerapan berbagi pengetahuan karena pekerja akan lebih mungkin untuk berbagi keahlian mereka satu sama lain dan dengan kelompok dalam bisnis.

Pembahasan

- **Knowledge sharing terhadap dukungan organisasi**

Hasil pengujian hipotesis kelima yang diuji dengan analisis data panel, tidak menemukan hubungan yang signifikan antara knowledge sharing dan dukungan organisasi di Edotel Sidoarjo.

Menurut Sheni & Suwarsi (2022) membahas dampak berbagi pengetahuan terhadap kinerja organisasi. Berbagi pengetahuan memainkan peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi karena melalui berbagi pengetahuan, baik pengetahuan tacit maupun pengetahuan tacit secara sukarela diungkapkan, digunakan, dan dirancang. Seiring dengan perubahan dan isu yang muncul, karyawan perlu berbagi informasi yang baik agar dapat memperoleh wawasan, wawasan dan gagasan baru melalui diskusi dan mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi, terutama di masa pandemi Covid-19.

Pembahasan

- **Employee engagement terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi**

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa H6 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Employee Engagement dengan Kesiapan Karyawan untuk Berubah yang Difasilitasi oleh Organizational Support di Edotel Sidoarjo

Menurut Ram dan Prabhakar (2011), persepsi pekerja tentang dukungan organisasi mereka meningkat ketika mereka secara aktif terlibat dalam membentuk arahnya. Untuk melaksanakan perubahan sebagaimana perusahaan menerimanya, penting bagi semua pekerja untuk menyadari pentingnya mendukung organisasi sambil membuat pilihan dan menerima perubahan.

Pembahasan

- **Knowledge sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi**

Analisis data digunakan untuk mengevaluasi hipotesis terakhir dan tidak menemukan bukti hubungan signifikan antara knowledge sharing dan kesiapan karyawan untuk berubah di Edotel Sidoarjo.

Sebuah sistem pembelajaran organisasi mencakup pembelajaran individu, kelompok dan organisasi dengan mempromosikan pembelajaran berkelanjutan dari organisasi dan individu (Chang & Lee, 2007). Salah satu langkah yang harus diambil adalah kesiapan atau kemauan organisasi untuk bertransformasi dan merubah dirinya menjadi learning organization (LO) atau organisasi belajar. Proses pembelajaran pribadi terjadi ketika anggota organisasi melalui proses pemahaman (knowing why) konsep-konsep baru, kemudian mengarah pada perubahan atau perbaikan dengan pengetahuan mampu dan menggunakan elemen-elemen tersebut (knowing how to do it).

Temuan Penting Penelitian

Kesimpulan berikut dapat dibuat dari temuan studi berdasarkan penelitian yang dilakukan dan analisis data yang disajikan di bagian sebelumnya: Di Edotel Sidoarjo, employee engagement tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Temuan bertentangan dengan temuan Dekalia Yulistiani et al. (2020). Di edotel Sidoarjo, employee engagement tidak memiliki pengaruh terhadap dukungan organisasi. Penelitian ini bertentangan dengan temuan penelitian sebelumnya (Kailiang Dai, 2016). Di Edotel Sidoarjo, dukungan organisasi maupun individu tidak berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Grace Amin & Filda Rahmiati, 2018). Knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah pada Edotel Sidoarjo. Di Edotel Sidoarjo, knowledge sharing tidak memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap dukungan organisasi. Dukungan organisasi Edotel Sidoarjo bukanlah faktor moderating antara employee engagement dan kesiapan karyawan untuk berubah. Knowledge sharing terhadap kesiapan karyawan untuk berubah di Edotel Sidoarjo tidak dapat dimediasi oleh dukungan organisasi.

Manfaat Penelitian

- Untuk mengetahui hasil Employee engagement berpengaruh langsung terhadap kesiapan karyawan untuk berubah.
- Untuk mengetahui hasil Employee engagement berpengaruh terhadap dukungan organisasi.
- Untuk mengetahui hasil Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah.
- Untuk mengetahui hasil Knowledge sharing berpengaruh langsung terhadap kesiapan karyawan untuk berubah.
- Untuk mengetahui hasil Knowledge sharing berpengaruh terhadap dukungan organisasi.
- Untuk mengetahui hasil Employee engagement berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi.
- Untuk mengetahui hasil Knowledge sharing berpengaruh terhadap kesiapan karyawan untuk berubah melalui dukungan organisasi.

Referensi

- Abadiyah, R., & Yulianto, M. R. (2022). Kesiapan Untuk Berubah dan Manajemen Perubahan untuk Mewujudkan Kampus Merdeka. *Proceedings of the 1st SENARA 2022, 0672(c)*, 1331–1336. <https://pssh.umsida.ac.id>.
- Abrianto, H., & Srimulyani, V. A. (2021). Peningkatan Employee Engagement melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kredibel. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 09(July)*, 38–48. https://www.researchgate.net/profile/Jrma-Jrmaepemimpinan_Kredibeli
- Ambarsari, V. R., Khuzaini, & Prijati. (2021). Employee engagement memediasi pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Inovasi, 17(2)*, 239–247.
- Ananda, R. R. A., Purnomo, H., & Soejoko, D. K. H. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi, 6 (1)*, 317–324. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/693>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22(1)*, 54–71. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888>

Referensi

- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Baharun, H., Hefniy, H., Silviani, S., Maarif, M. A., & Wibowo, A. (2021). Knowledge Sharing Management: Strategy for Improving the Quality of Human Resources. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 129–139. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i1.1831>
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 126–146. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived Organizational Support and Employee Engagement : Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Sosial Science*, 4, 46–57.
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 75. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>

Referensi

- Grace Amin & Filda Rahmiati. (2018). ORGANIZATIONAL COMMITMENT GENERASI X DAN Y DI INDUSTRI MANUFAKTUR. *Jurnal Ilmu Komunikasi (J-IKA)*, 5(2), 1–8. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13916.23687>
- Hidayati, F. N. R., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 105(2), 79. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152>
- Pranatha, N. R. D., & Majorsy, U. (2018). Komitmen Organisasi Dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Media Cetak. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 25–34. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2071>
- Pratiwi, D. S., & Abadiyah, R. (2022). Intrinsic Motivation on Organizational Commitment with Employee Engagement as Intervening Variable in a Shipping Company During the COVID-19 Pandemic. *KnE Social Sciences*, 2022, 308–324. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i12.11536>

Referensi

- Putra, R. K., Rachmawati, I. K., & Farthorrahman. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Training dan Knowledge Sharing Terhadap Implementasi Knowledge Management Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Karomah Holistic Pekalongan. *HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 5(1), 1–13.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 199–205. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15211>
- Sari, F. D., Antara, H., Dukungan, P., & Dengan, O. (2022). Farastya Dwi Sari - Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Employee...
- Simanjuntak Trinovela, S. V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa MANajemen*, 2(1), 42–54.
- Vina, R. (2018). Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Hotel My All Padang.
- Yulistiani, D., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Pengaruh employee engagement dan Work Value terhadap Kesiapan Berubah pada Karyawan PT Budi Perkasa Alam The Effect of Employee Engagement and Work Value on Readiness to Change in Employees PT Budi Perkasa A. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 76–81. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa%0APengaruh>

Letter of Acceptance (LoA)



Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)

Nomor AHU-0015601.AH.01.04.Tahun 2019

MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal

Online ISSN (2715-792X); Print ISSN (2715-7911)

Terekradikasi SINTA 4 berdasarkan SK 164/E/KPT/2021 Tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2021



No : 517/MSEJ/YRPI/2023
Perihal : *Letter of Acceptance (LoA)*

Kepada Yth

Penulis : Maulana Rizky Widhiarto¹, Rifdah Abadiyah^{2*}, Kumara Adji Kusuma³
Judul Naskah : KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA INDUSTRI HOTEL ; SEBUAH TANTANGAN ATAU ANCAMAN
filiasi : Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3}

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 5 No 2 Tahun 2024 (Januari-Maret 2024)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Pekanbaru, 8 Juni 2023

Chief Editor



Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc

