

# Peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kelincahan Tenaga Kerja di Hotel Grand Whiz Trawas

Oleh:

Emmira Iffat

Sumartik

Prodi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

# Latar belakang

Saat ini, suatu perusahaan harus mampu bertahan serta mengatasi segala tantangan dan ancaman untuk mencapai targetnya. Sumber daya manusia merupakan modal bagi perusahaan yang harus mendapat perhatian khusus karena peran dan fungsinya tidak tergantikan oleh sumber daya lainnya. Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung dari loyalitas sumber daya manusianya.

Bisnis yang profesional harus dijalankan dengan lincah, fleksibel, dan responsif. Sumber daya manusia, teknologi, dan kompetensi diperlukan untuk mencapai keberhasilan bisnis organisasi. Pelayanan di hotel membutuhkan tenaga kerja yang gesit dalam menjalankan bisnis perusahaan secara adaptif menghadapi proses perubahan.

# Indikasi Permasalahan

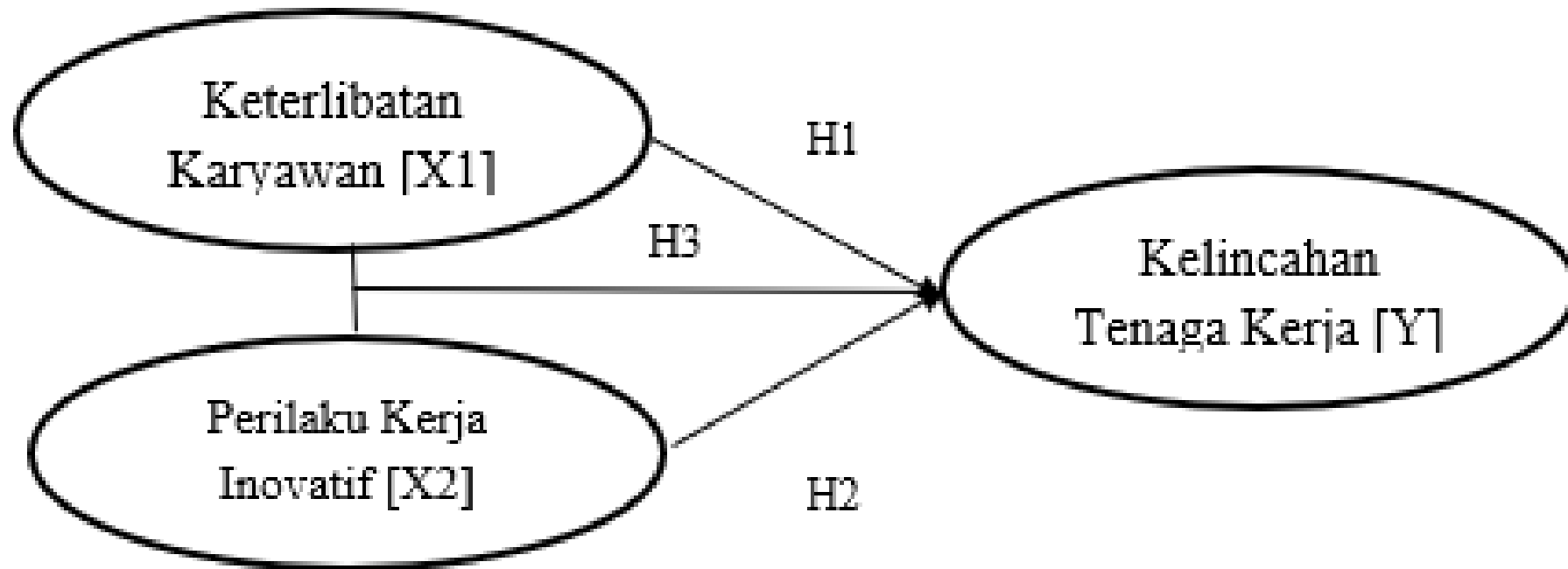
Hotel Grand Whiz Trawas terus berinovasi untuk terus bisa menjadi hotel pilihan wisatawan saat melakukan wisata di daerah Trawas. Hal tersebut dari pihak manajemen hotel sendiri juga harus mengimbangnya dengan Kelincahan dari Tenaga Kerja hotel dalam rangka melayani konsumen. Adanya penelitian ini akan menambah referensi dan penguatan di bidang manajemen sumber daya manusia, perilaku kerja innovative dan keterlibatan karyawan harus dimaksimalkan.

# Rumusan masalah

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kelincahan tenaga kerja?
- 2) Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap kelincahan tenaga kerja?
- 3) Apakah keterlibatan karyawan dan perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelincahan tenaga kerja?

# Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Penelitian

# Hipotesis

- 1) H1: Terdapat pengaruh signifikan antara Keterlibatan Karyawan (X1) dengan Kelincahan Tenaga Kerja (Y).
- 2) H2: Terdapat pengaruh signifikan antara Perilaku Kerja Inovatif (X2) dengan Kelincahan Tenaga Kerja (Y)
- 3) H3: Terdapat pengaruh signifikan antara Keterlibatan Karyawan (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif (X2) dengan Kelincahan Tenaga Kerja (Y)

# Metode Penelitian



Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif.



Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan pada Hotel Grand Whiz Trawas dengan jumlah 88 Orang. Karena dalam penelitian ini populasi berjumlah kurang dari 100 orang atau dapat dikatakan relative kecil, maka teknik penentuan sample menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.



Penelitian ini akan dianalisis menggunakan SPSS 25 dan menggunakan pendekatan purposive sampling. Alat ini disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Metode ini dapat menampilkan lebih detail tentang kelayakan indikator variabel. Analisis dapat lebih detail untuk menguji hipotesis terhadap variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut selanjutnya akan diuji validitas, reliabilitas, normalitas, dan persamaan model regresi linear berganda.

# Indikator penelitian

Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
Keterlibatan Karyawan [X1] (Slattent & Mehmetoglu, 2011) [7]	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Antusias</li><li>2) Pemaknaan</li><li>3) Semangat Kerja</li><li>4) Kenikmatan</li><li>5) Sumber Energi</li><li>6) Kegigihan</li></ol>	Interval
Perilaku Kerja Inovatif [X2] (Slattent & Mehmetoglu, 2011) dan (Messmann & Mulder, 2010) [7] dan [8]	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Inovasi Kerja.</li><li>2) Mencari Ide Baru.</li><li>3) Diskusi Ide Baru.</li><li>4) Cara Kerja Baru.</li><li>5) Instrumen Baru.</li><li>6) Diskusi dengan Pihak Luar.</li><li>7) Penggunaan Wawasan dari Luar dalam Bekerja.</li><li>8) Penggunaan Wawasan yang dibaca dalam Bekerja</li></ol>	Interval
Kelincahan Tenaga Kerja [Y] (Martin, 2015) [9]	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Kenyamanan</li><li>2) Fleksibilitas</li><li>3) Kebebasan.</li><li>4) Pemahaman</li><li>5) Adaptasi</li></ol>	Interval



# Hasil Penelitian (Regresi Linier Berganda )

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Sig.	
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error			
1	(Constant)	7.495	1.905		.785		.000		
	X1	.497	.127	.166	3.552		.003		
	X2	.536	.086	.66	6.226		.000		

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa pada variabel Peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif memiliki nilai Sig. < 0.05. Berdasarkan tabel tersebut dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$
$$Y = 1.495 a + 0.197 b_1PKK + 0.536 b_2PKI$$

# Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	7.495	1.905		.785	.000
	X1	.497	.127	.166	3.552	.003
	X2	.536	.086	.66	6.226	.000

Berdasarkan hasil uji parsial, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Peran Keterlibatan Karyawan (X1) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja menunjukkan nilai p value (sig. 0,003)  $<$   $\alpha$  (0.05), nilai t hitung (3.552)  $>$  t tabel (1.98793). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif antara Peran Keterlibatan Karyawan terhadap Kelincahan Tenaga Kerja.

2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja menunjukkan nilai p value (sig.0.000)  $<$   $\alpha$  (0.05), nilai t hitung (6.226)  $>$  t tabel (1.98793). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kelincahan Tenaga Kerja.

# Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
						0.000
	Regression	862.831	2	431.415	78.177	
	Residual	469.067	85	5.518		
	Total	1331.898	87			

Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (Uji F) menunjukkan hasil bahwa nilai Sig.  $0.000 < 0.05$  dan nilai f hitung ( $78.177$ )  $>$  f tabel (310), yang menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis 3 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara Peran Keterlibatan Karyawan, Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kelincahan Tenaga Kerja.

# Pembahasan

Pengaruh Peran Keterlibatan Karyawan (X1) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Peran Keterlibatan Karyawan (X1) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja (Y). Apabila Keterlibatan Karyawan semakin tinggi maka bisa meningkatkan Kelincahan Tenaga Kerja.

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja (Y). Apabila Perilaku Kerja Inovatif semakin tinggi maka bisa meningkatkan Kelincahan Tenaga Kerja.

Pengaruh Peran Keterlibatan Karyawan (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan Peran Keterlibatan Karyawan (X1) dan Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja (Y). Yang berarti kelincahan Tenaga Kerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain Peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif.

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial, maka dapat diperoleh kesimpulan yakni Pengaruh Peran Keterlibatan Karyawan (X1) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif antara Peran Keterlibatan Karyawan terhadap Kelincahan Tenaga Kerja.

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kelincahan Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (Uji F) menunjukkan hasil bahwa: Hipotesis 3 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara Peran Keterlibatan Karyawan, Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kelincahan Tenaga Kerja.

# Referensi

- [13] West, M.A., & Farr, J.L. 1989. "Innovation at Work: Psychological Perspectives." *Social Behavior*. Vol. 4, Pp. 15-30.
- [14] Demircioglu, Mehmet Akif & Audretsch, David B. 2017. *Organizations, Research*, Elsevier, Vol. 46, No. 9, Pp. 1681-1691.
- [15] De Jong, JPJ. & Kemp, R. 2003. "Determinants Of Co-Workers's Innovative Behaviour. An in Investigation Into Knowledge Intensive Service." *International Journal of Innovation 4 Management*. Vol. 7, No. 2, Pp.189-212.
- [16] Muduli, A. (2013). *Workforce Agility: A Review of Literature*. *The IUP Journal of Management Research*, 2(3), 55–65.
- [17] Muduli, A. (2016). *Exploring the Facilitators and Mediators of Workforce Agility: an Empirical Study*. *Management Research Review*, 39(12), 1567–1586. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2015-0236>.
- [18] Sharrock, E. (2015). *The Agile Project Manager Thrive in Change with Agile*. *Agile Enterprises*.
- [19] Paul, M., Jena, L. K., & Sahoo, K. (2020). *Workplace Spirituality and Workforce Agility: A Psychological Exploration Among Teaching Professionals*. *Journal of Religion and Health*, 59(1), 135–153. <https://doi.org/10.1007/s10943-019-00918-3>.
- [20] Bachrudin, Bachrudin, et al. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawankantor Kecamatan Sidoarjo [the Influence of Work Discipline, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in the Sidoarjo District Office]." *International Journal of Human Computing Studies*, vol. 3, no. 2, 2021, pp. 264-272, doi:10.31149/ijhcs.v3i2.1744.
- [21] A. F. Rozi and S. Sumartik, "The Influence of Leadership, Work Environment, and Career Development on Work Achievement: Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja", *ijemd*, vol. 20, p. 10.21070/ijemd.v20i.674, Nov. 2022.
- [22] L. Anggraeni and S. Sumartik, "The Influence of Democratic Leadership Style, Compensation and Work Environment on Employee Performance", *ijler*, vol. 18, p. 10.21070/ijler.v18i0.851, Feb. 2023.

