

EMMIRA IFFAT 192010200451 bab 1-5.pdf *by*

Submission date: 10-Jul-2023 08:28PM (UTC+0700)

Submission ID: 2129124522

File name: EMMIRA IFFAT 192010200451 bab 1-5.pdf (811.08K)

Word count: 6292

Character count: 40629



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

Role Of Employee Engagement and Innovative Work Behavior on Workforce Agility At Grand Whiz Trawas Hotel

Emmira Iffat
NIM : 192010200451

Dosen Pembimbing
Sumartik, SE., MM

Dosen Penguji
Hasan Ubaidillah, SE., MM

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juli, 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Peran ¹ Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap
Kelincuhan Tenaga Kerja di Hotel Grand Whiz Trawas
Nama Mahasiswa : Emmira Iffat
NIM : 192010200451

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
(Nama)

Dosen Penguji 1
(Nama)

Dosen Penguji 2
(Nama)

Diketahui oleh

Ketua Program Studi

Nama

NIM

Dekan

Nama

NIM

Tanggal Ujian

(Tanggal pelaksanaan ujian)

Tanggal Lulus

(Tanggal ttd dekan)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	1
DAFTAR ISI.....	2
ABSTRAK	3
I. PENDAHULUAN.....	4
II. METODE PENELITIAN.....	6
III. HASIL DAN PEMBAHASAN	7
IV. SIMPULAN	14
V. TERIMAKASIH.....	15
VI. REFERENSI	15

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

Role Of Employee Engagement and Innovative Work Behavior on Workforce Agility At Grand Whiz Trawas Hotel

Emmira Iffat ¹⁾, Sumartik ^{2)*}, Hasan Ubaidillah ³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
sumartik@umsida.ac.id

Abstract : *This study aims to analyze the role of Employee Engagement and Innovative Work Behavior on Workforce Agility. This research uses quantitative techniques. While the research design uses hypothesis testing. The population used in this study were all employees at the Grand Whiz Trawas Hotel with a total of 88 people. Because in this study the population numbered less than 100 people or it can be said to be relatively small, the sampling technique used was saturated sampling with all members of the population used as samples. Respondents who came from employees at the Grand Whiz Trawas Hotel were based on the ease of data collection according to research needs. This figure can already represent the research sample. Data collection uses a Likert scale. This research will be analyzed using SPSS 25 and using a purposive sampling approach. The Role of Employee Engagement, Innovative Work Behavior contributes or influences the variable of Labor Agility (Y).*

Keywords: Employee Engagement, Innovative Work Behavior, Workforce Agility.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengenalaisis peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kelincahan Tenaga Kerja. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Sedangkan desain penelitian menggunakan pengujian hipotesis. 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 dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden yang berasal dari karyawan di Hotel Grand Whiz Trawas didasarkan pada kemudahan pengambilan data sesuai dengan kebutuhan penelitian. Angka ini sudah dapat mewakili sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan skala likert. Penelitian ini akan dianalisis menggunakan SPSS 25 dan menggunakan pendekatan purposive sampling. Peran Keterlibatan Karyawan, Perilaku Kerja Inovatif memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel Kelincahan Tenaga Kerja (Y).

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Perilaku Kerja Inovatif, Kelincahan Tenaga Kerja.

1. Pendahuluan

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. “Jika suatu perusahaan ingin mencapai kinerja yang baik, maka hal itu dapat tercermin dari kualitas pelayanan yang diberikan, terutama pada perusahaan jasa” [1]. 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. “Semuanya mampu dijalankan melalui pelayanan publik dan bertanggung jawab atas kenyamanan pengguna jasa diperhotelan” [2]. “Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat potensi dan prestasi mereka berkembang yang nantinya akan dapat membantu suatu tujuan dari perusahaan Karyawan seharusnya dibina dan dikembangkan agar nantinya bisa berprestasi dalam bekerja” [21]. “Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan mendayagunakan seluruh potensi manusia untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi” [22].

Employee engagement tidak terlepas dari tingkat kepuasan karyawan yang akan mempengaruhi organisasi. Organisasi harus tetap fokus pada peningkatan employee engagement karena akan mempengaruhi produktivitas dan kepuasan pelanggan. Social Exchange Theory (SET) memberikan pernyataan yakni terkait dengan dasar keterlibatan dan perilaku kreatif mereka. Menurut SET, staf yang merasa dihargai di tempat kerja mereka dan merasakan perasaan pertimbangan menunjukkan lebih banyak keterlibatan kerja. “Akibatnya, saat mereka terlibat dalam pekerjaan, mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari tugas mereka yang dapat mengarah pada kreativitas dan inovasi dan dapat

memindahkan tempat kerja mereka maju” [3]. Kemampuan organisasi untuk membuat inovasi akan membuat mereka lebih mampu mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan terhadap saingan mereka. Bisnis perusahaan membutuhkan karyawan yang gesit dan tanggap untuk meningkatkan kualitas pelayanan. “Perubahan bisnis yang cepat membutuhkan peran keterlibatan karyawan dan perilaku kerja innovative bagi karyawan” [4].

GAP dalam penelitian ini merupakan Evidence GAP yang dilihat dari hasil penelitian terdahulu, hal tersebut dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh puspitawati dan riana mengkaji “peran keterikatan karyawan terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kualitas pelayanan” [1]. Hasil penelitian ini menggunakan analisis jalur yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi employee engagement dan kualitas layanan, dan keterlibatan karyawan mempengaruhi kualitas layanan. Penelitian menunjukkan bahwa employee engagement dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kelincahan tenaga kerja. Sedangkan berdasar pada penelitian oleh mete, hasil yang dicapai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa “ada hubungan positif dan signifikan antara pertukaran pemimpin-anggota dan kepuasan karir dan hubungan positif dan signifikan antara pertukaran pemimpin-anggota dan perilaku kerja inovatif serta peran mediasi kepuasan karir” [5]. Dari uraian research GAP diatas, terdapat hasil yang menunjukkan adanya kesenjangan yang terjadi pada penelitian terdahulu (Research Gap) antara variable *Employee Engagement, Innovative Work Behavior* terhadap *Workforce Agility*.

Di era industry pariwisata yang semakin ketat persaingannya, tentulah sebuah hotel berkeinginan dapat menarik pelanggan sebanyak mungkin agar tidak kalah bersaing di dunia pariwisata dan bisnis. Hal tersebut juga yang dilakukan oleh Hotel Grand Whiz Trawas. Mereka 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. Penelitian ini akan mencoba menganalisis keterikatan karyawan dan perilaku kerja innovative yang dapat mempengaruhi kelincahan tenaga kerja. Adanya penelitian akan menambah referensi dan penguatan di bidang manajemen sumber daya manusia, perilaku kerja innovative dan keterlibatan karyawan harus dimaksimalkan.

Secara umum, keterlibatan karyawan mengacu pada dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya dan kepedulian terhadap lingkungan tempat dia bekerja, sehingga dia merasa dihargai dan dibutuhkan setiap saat. “Keterlibatan secara khusus terkait dengan karyawan mendorong diri mereka sendiri selama pelaksanaan tugas” [10]. “Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan semakin betah berada di lingkungan kantor kecamatan sidoarjo selain itu juga ada satpam yang dapat membuat pegawai merasa aman sehingga mendorong karyawan bekerja dengan baik” [20]. “Kajian terdahulu memisahkan anatar kejenuhan dan keterlibatan karyawan sebagai suatu keadaan psikologis yang independen” [11]. Seorang karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan kinerja sebaik mungkin karena keterlibatan kerja merupakan bagian penting dalam kehidupannya.

“Inovasi menunjukkan adanya cara untuk mengatasi masalah atau meningkatkan status quo dengan dihasilkannya produk atau proses baru yang mungkin berguna lalu dikembangkan dan diterapkan pada konteks kerja tertentu” [8]. Sehingga perilaku kerja inovatif ada untuk menghasilkan inovasi. Orang yang inovatif akan selalu berusaha menemukan cara untuk memecahkan masalah yang berbeda dari norma tetapi lebih efektif dan efisien. “Keunggulan bersaing dapat tercipta dalam suatu perusahaan jika terdapat perilaku kerja yang inovatif dan adanya kemauan dari manajer untuk mendukungnya” [12]. “Perilaku inovatif juga menentukan keinginan karyawan untuk menerapkan ide, produk, proses, dan strategi baru pada pekerjaan yang mereka lakukan, kepada perusahaan, atau kepada anggotanya” [13]. “Setiap perusahaan harus menganggap ini penting untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui perilaku inovatif dan kreatif” [14]. “Perilaku inovatif sebagai tindakan individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, di mana karyawan memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru mereka untuk kepentingan perusahaan” [15].

“Kelincahan tenaga kerja merupakan stimulator kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah sehari-hari” [16]. Variabel ini menunjukkan kemampuan untuk merespons dan mengatasi dengan cepat dan fleksibel terhadap perubahan yang tidak terduga di lingkungan internal dan eksternal. “Kelincahan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai kelincahan tenaga kerja dalam berperilaku proaktif, adaptif, dan generative” [17]. “Kelincahan tenaga kerja dapat membantu organisasi dengan kelincahan tenaganya dalam menghadapi perubahan dan perusahaan atau organisasi perlu memiliki manajer yang gesit untuk membentuk tim yang memiliki kelincahan” [18]. Hal ini sejalan dengan “kelincahan tenaga kerja yang dapat mempengaruhi empat tujuan strategi: termasuk biaya, waktu, kualitas, dan keragaman, serta dapat membantu organisasi mencapai kelincahan” [19]. Sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang mampu melakukan perbaikan, pembelajaran, dan pemecahan masalah dari pekerjaan sehari-hari secara proaktif dan adaptif.

Idealnya, ketika setiap karyawan memegang teguh nilai-nilai dan budaya perusahaan, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Keterlibatan karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bahagia adalah instrumen penting untuk memastikan kelancaran kinerja perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul *Peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kelincahan Tenaga Kerja di Hotel Grand Whiz Trawas*.

Berdasar pada pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah nya yakni 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?

Sedangkan untuk tujuan dari diadakannya penelitian ini yakni sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kelincahan tenaga kerja
- 2) Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kelincahan tenaga kerja.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dan perilaku kerja terhadap kelincahan tenaga kerja.

Sesuai dengan kategori SDGs 8, mendorong pembangunan berkelanjutan yang dapat menghasilkan ketenagakerjaan yang produktif dan optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Sustainable Development Goals (SDGs) menjadi suatu rencana global untuk menurunkan tingkat kemiskinan, kesenjangan, dan melindungi lingkungan. Kategori SDGs 8 masuk dalam penelitian ini, karena penelitian ini dapat membantu memecahkan masalah perusahaan dan meningkatkan kelincahan tenaga kerja yang dapat berakibat pada kelancaran kegiatan usaha di perusahaan.

II. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

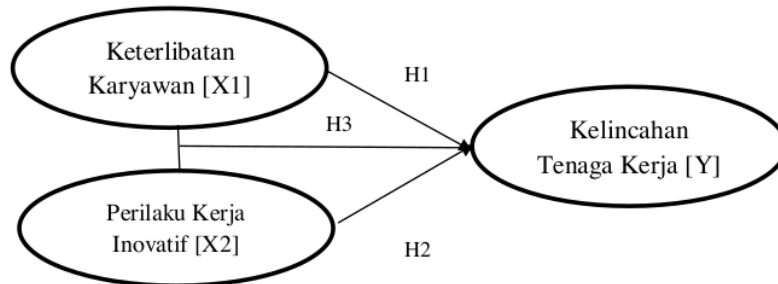
Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Ada penelitian yang umumnya menjelaskan karakteristik pengaruh tertentu, perbedaan antar kelompok, atau independensi dua faktor atau lebih dalam suatu situasi, sedangkan desain penelitian menggunakan pengujian hipotesis.

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.

Responden yang berasal dari karyawan di Hotel Grand Whiz Trawas didasarkan pada kemudahan pengambilan data sesuai dengan kebutuhan penelitian. Angka ini sudah dapat mewakili sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan "skala likert menurut Sanusi (2017) yakni dengan lima skala yang terdiri dari 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat Setuju)" [6].

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. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha ($>0,7$), Rho-A ($0,8-0,9$), Composite Reliability ($>0,7$), dan AVE ($>0,5$). Uji T digunakan untuk menguji hipotesis yang dibangun dan pengaruh antar variabel berdasarkan kerangka konseptual.

B. 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]

C. Indikator Variabel

Berikut tabel indikator penelitian dalam penelitian ini:

Tabel 1. Indikator Penelitian

Variabel	Indicator	Tingkat Pengukuran
Keterlibatan Karyawan [X1] (Slattent & Mehmetoglu, 2011) [7]	1) Antusias 2) Pemaknaan 3) Semangat Kerja 4) Kenikmatan 5) Sumber Energi 6) Kegigihan	Interval
Perilaku Kerja Inovatif [X2] (Slattent & Mehmetoglu, 2011) dan (Messmann & Mulder, 2010) [7] dan [8]	1) Inovasi Kerja. 2) Mencari Ide Baru. 3) Diskusi Ide Baru. 4) Cara Kerja Baru. 5) Instrumen Baru. 6) Diskusi dengan Pihak Luar. 7) Penggunaan Wawasan dari Luar dalam Bekerja. 8) Penggunaan Wawasan yang dibaca dalam Bekerja	Interval
Kelincahan Tenaga Kerja [Y] (Martin, 2015) [9]	1) Kenyamanan 2) Fleksibilitas 3) Kebebasan. 4) Pemahaman 5) Adaptasi	Interval

III. Hasil Dan Pembahasan

A. Analisis Deskriptif

Setelah selesainya proses pendataan terhadap 88 partisipan penelitian, Sehubungan dengan pemeriksaan informasi dengan bantuan pemrograman khususnya *Bundle Factual for Science (SPSS)* varian 25 for windows, tidak ada responden yang harus di drop (pegecualian).

Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah gambaran responden pemeriksaan berdasarkan orientasi yang dapat dilihat dari tabel 3.1

Tabel 3.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	33	37,5
2.	Perempuan	55	62,5
	Jumlah	88	100%

Sesuai tabel 3.1, penyebaran orientasi responden eksplorasi menemukan bahwa ada 55 responden perempuan (62,5%) dan 33 responden laki-laki (37,5%). Akibatnya, masuk akal jika 55 responden wanita untuk ulasan ini merasa kewalahan.

Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Berikutnya adalah garis besar pemeriksaan responden dalam usia cukup terang yang dapat dilihat dari tabel 3.2

Tabel 3.2 Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	>37 Tahun	19	21,6
2.	>40 Tahun	1	1,1
3.	18 – 22 Tahun	34	38,6
4.	20 – 25 Tahun	1	1,1

5.	23 – 27 Tahun	24	27.3
6.	28 – 32 Tahun	7	8.0
7.	33 – 37 Tahun	2	2.3
Jumlah		88	100%

Berdasarkan tabel 3.2, terdapat 19 responden dengan usia di atas 37 (21,6%), 1 orang dengan usia di atas 40 (1,1%), 34 responden dengan usia antara 18 dan 22 (38,6%), 1 orang dengan usia di atas dari 20 dan 25 (1,1%), 24 responden antara usia 23 dan 27 (27,3%), 7 responden antara usia 28 dan 32 (8,0%), dan 2 responden antara usia 33 dan 37 (2,3%). Dilihat dari hasil pemeriksaan, sangat mungkin diduga bahwa responden yang berumur 34 tahun memiliki jumlah terbanyak dalam ulasan ini.

Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikutnya adalah garis besar pemeriksaan responden dalam usia cukup terang yang dapat dilihat dari tabel 3.3

Tabel 3.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lam Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	30	34.1
2.	>3 Tahun	37	42.0
3.	1 – 3 Tahun	21	23.9
Jumlah		88	100%

Berdasarkan tabel 3.4, persentase responden yang telah bekerja lebih dari satu tahun adalah 30 orang (34,1%) berdasarkan lama bekerja, responden yang memiliki masa kerja lebih dari 3 Tahun sebanyak 37 orang (42%), dan responden yang memiliki masa kerja 1-3 Tahun sebanyak 21 orang (23,9%). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja selama lebih dari 3 Tahun memiliki jumlah paling banyak dalam penelitian ini.

B. Uji Instrumen Data

Uji Validitas Data

Mengenai uji legitimasi, Menurut (Riduwan, 2004:109-110), ketepatan alat ukur yang menunjukkan tingkat reliabilitas dan validitas instrumen menjadi fokus uji validitas. Alat ukur dengan validitas rendah menunjukkan validitas rendah.

a) Uji Validitas Variabel Peran Keterlibatan Karyawan (X₁)

Enam dari enam item pernyataan yang diajukan untuk uji instrument yang diberikan kepada 88 responden ditentukan valid atau valid. Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan sah berdasarkan hasil ini. Hal ini terlihat dari penanganan 6 penjelasan yang memiliki rhitung lebih menonjol daripada tabel (untuk n = 88 kebesaran rtabel = 0,195) pada tingkat kepentingan 0,05.

Berikut ini tabel hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Peran Keterlibatan Karyawan (X₁):

Tabel 3.5
Uji Validitas Instrumen Variabel Peran Keterlibatan Karyawan

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi [sig. 4-tailed]	Kesimpulan
Butir 1 dengan total	.715	4.000	Valid
Butir 2 dengan total	.758	0.000	Valid
Butir 3 dengan total	.745	0.013	Valid
Butir 4 dengan total	.713	0.025	Valid
Butir 5 dengan total	.619	0.000	Valid
Butir 6 dengan total	.811	0.003	Valid

Sumber: Data diolah

b) Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif (X₂)

Hasil uji instrumen yang diberikan kepada 88 responden yang terdiri dari delapan (delapan) item pernyataan menunjukkan bahwa setiap item dinyatakan valid. Delapan pernyataan yang memiliki r hitung lebih besar dari rtabel (untuk n = 88, besarnya rtabel = 0,195) pada taraf signifikansi 0,05 menunjukkan hal tersebut.

Berikut ini tabel hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Perilaku Kerja Inovatif (X_2):

Tabel 3.6
Uji Validitas Instrumen Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [sig. 4-tailed]	Kesimpulan
Butir 1 dengan total	.791	0,000	Valid
Butir 2 dengan total	.784	0,000	Valid
Butir 3 dengan total	.44	0,000	Valid
Butir 4 dengan total	.806	0,000	Valid
Butir 5 dengan total	.821	0,000	Valid
Butir 6 dengan total	.833	0,000	Valid
Butir 7 dengan total	.824	0,000	Valid
Butir 8 dengan total	.760	0,000	Valid

Sumber: Data diolah

c) Uji Validitas Variabel Kelincahan Tenaga Kerja (Y)

Kelima butir pernyataan yang diajukan pada uji instrumen yang diberikan kepada 88 responden dinyatakan valid atau valid. Pengolahan lima pernyataan (sembilan belas) dengan r hitung lebih besar dari rtabel (untuk n = 88, besarnya rtabel = 0,195) pada tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan hal tersebut.

Berikut ini tabel hasil uji validitas instrumen penelitian variabel Kelincahan Tenaga Kerja (Y):

Tabel 3.7
Uji Validitas Instrumen Variabel Kelincahan Tenaga Kerja

Korelasi antara	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [sig. 4-tailed]	Kesimpulan
Butir 1 dengan total	.732	0,000	Valid
Butir 2 dengan total	.771	0,000	Valid
Butir 3 dengan total	.789	0,000	Valid
Butir 4 dengan total	.792	0,000	Valid
Butir 5 dengan total	.762	0,000	Valid

Sumber: Data diolah

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data yang digunakan. Berikut ini disajikan hasil dari uji reliabilitas instrumen penelitian.

a. Uji Reliabilitas Variabel Peran Keterlibatan Karyawan (X_1)

Dengan menggunakan program SPSS Alpha Cronchbanch, Anda dapat melakukan pengujian metode one-shot untuk menilai reliabilitas variabel Employee Engagement Role (X_1). Tabel berikut menampilkan uji reliabilitas variabel Peran Keterlibatan Karyawan (X_1):

Tabel 3.8
Reliability Statistics – Peran Keterlibatan Karyawan (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	6

Berdasarkan uji reabilitas untuk variabel Peran Keterlibatan Karyawan (X_1), diperoleh cronbach's alpha r_{hitung} sebesar 0,758 di atas r_{tabel} 0,60, disimpulkan bahwa 6 (enam) butir pernyataan tersebut bersifat reliabel.

b. Uji Realibilitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif (X_2)

Untuk menguji realibilitas variabel Perilaku Kerja Inovatif (X_2), maka dapat memakai pengujian *one shoot method* dengan memakai *AlphaCronchbanch* di program SPSS. Uji realibilitas untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.9

Reliability Statistics – Perilaku Kerja Inovatif (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	8

Berdasarkan uji reabilitas untuk variabel Perilaku Kerja Inovatif (X₂), diperoleh cronbach's alpha r_{hitung} sebesar 0,812 di atas r_{tabel} 0,60, disimpulkan bahwa 8 (delapan) butir pernyataan tersebut bersifat reliabel.

c. Uji realibilitas Variabel Kelincahan Tenaga Kerja (Y)

Untuk menguji realibilitas variabel Kelincahan Tenaga Kerja (Y), maka dapat menggunakan pengujian *shoot method* dengan memakai *AlphaCronchbanch* di program SPSS. Uji realibilitas untuk variabel Kelincahan Tenaga Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.10
Reliability Statistics – Kelincahan Tenaga Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	5

Berdasarkan uji reabilitas untuk variabel Kelincahan Tenaga Kerja (Y), diperoleh cronbach's alpha r_{hitung} sebesar 0,741 di atas r_{tabel} 0,60, disimpulkan bahwa 5 (lima) butir pernyataan tersebut bersifat reliabel.

A. Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk melakukan pemeriksaan kekambuhan, pengujian hubungan dan spekulasi, prasyarat untuk penyelidikan variabel terlebih dahulu dicoba terhadap Kelincahan Tenaga Kerja (Y), Peran Keterlibatan Karyawan (X₁), Perilaku Kerja Inovatif (X₂).

Untuk tujuan memprediksi dan menguji hipotesis, persyaratan yang disebutkan untuk analisis adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis dapat dilakukan. Ada tiga keadaan yang harus dipenuhi sebelum melakukan investigasi relaps, baik relaps langsung dasar maupun relaps banyak. Prasyarat ini adalah (1) kebutuhan normal untuk kesalahan yang dinilai ($Y-\hat{Y}$) dari kekambuhan langsung, (2) kebutuhan multikolinearitas untuk perubahan kelompok X, (3) prasyarat linearitas untuk kekambuhan Y atas X.

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak, dilakukan uji normalitas untuk estimasi galat Y terhadap X. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini. Tingkat signifikansi = 0,05 adalah standar untuk menerima atau menolak uji normalitas atau apakah suatu distribusi data normal. Spekulasi yang dicoba adalah:

Ho : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

H₁ : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

Uji kebiasaan dipenuhi jika hasil uji kepentingan didapatkan $> \alpha$, contoh berasal dari masyarakat umum yang beredar. Tes Kolmogorov-Smirnov untuk normalitas data menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.11
Uji Normalitas Data

		Peran Keterlibatan Karyawan
N		88
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32197597
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.078
	Negative	-0.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Berdasarkan tabel estimasi di atas, rata-rata Komitmen Perwakilan Kerja Kolmogorov-Smirnov, Perilaku Kerja Imajinatif terhadap Kesiapan Tenaga Kerja mendapatkan nilai yang sangat besar yaitu 0,200. dengan jumlah sampel 88 orang (n = 88) pada tingkat signifikansi 0,05 untuk masing-masing variabel. Dapat ditarik kesimpulan bahwa data Peran Employee Engagement, Innovative Work Behavior terhadap Workforce Agility berasal dari populasi yang berdistribusi normal pada taraf signifikan = 0,05 karena nilai hasil perhitungan Ho diterima.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen, digunakan software SPSS versi 25 for Windows untuk melakukan uji multikolinearitas. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel terlampir:

Tabel 3.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.495	1.905		.785	.000		
	X1	.497	.127	.166	3.552	.003	.362	2.762
	X2	.536	.086	.666	6.226	.000	.362	2.762

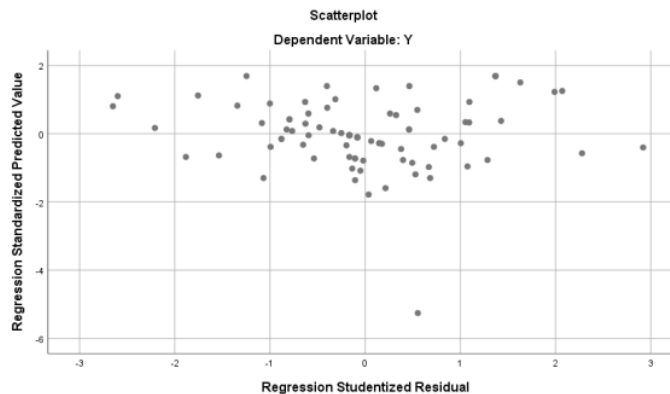
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel karena ketiga nilai tolerance dari dimensi tersebut <1 dan nilai VIF pada masing-masing dimensi >1.

3. Uji Heteroskedastisitas

a. Uji Grafik Scatterplot

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan ketidaksamaan variansi antar residual pengamatan. Apabila perbedaan dari melekatnya persepsi yang satu dengan persepsi yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang layak harus dibebaskan dari heteroskedastisitas atau pada akhirnya harus menjadi homoskedastisitas, khususnya perubahan yang dimulai dengan satu persepsi yang tersisa kemudian ke yang berikutnya diperbaiki, sehingga pengujian ini hanya diharapkan untuk koneksi sinkron.

Pada penelitian ini grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residualnya (SRESID) diperiksa untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Premis pemeriksaannya adalah (1) dengan asumsi ada contoh pasti, misalnya bintang-bintang yang membentuk contoh tertentu yang biasa (bergelombang, membesar dan kemudian batas) maka pada saat itu menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) dengan asumsi tidak ada contoh yang jelas dan olesan tersebar di atas dan di bawah 0 pada hub Y, heteroskedastisitas tidak terjadi. Lihat grafik scatter plot di bawah ini untuk informasi lebih lanjut:



Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas berdasarkan gambar scatterplot antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y mewakili Y yang diprediksi dan sumbu X mewakili residual (Y diprediksi dengan Y aktual). Gambar ini menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk menjawab bagaimana pengaruh Peran Keterlibatan Karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Kelincahan Tenaga Kerja. Model yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13
Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 di atas bisa diketahui yakni pada variabel Peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif memiliki nilai Sig. < 0.05. Berdasarkan tabel tersebut dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 1.495 a + 0.197b_1PKK + 0.536 b_2PKI$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (Kelincahan Tenaga Kerja)
- α = Konstanta
- b₁ b₂ = Koefisien regresi
- PKK = Peran Keterlibatan Karyawan
- PKI = Perilaku Kerja Inovatif
- e = Varian yang tidak dijelaskan oleh variabel independent

Persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai koefisien sebesar 7,495 yang menunjukkan bahwa variabel bebas akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel dependent (Kelincahan Tenaga Kerja) akan mengalami kenaikan sebesar 7.495. Pada variabel Peran Keterlibatan Karyawan diketahui nilai koefisiennya sebesar 0.497, artinya apabila variabel Peran Keterlibatan Karyawan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kelincahan Tenaga Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.497. Pada variabel perilaku

Kerja Inovatif karyawan diketahui nilai koefisiennya sebesar 0.536, artinya apabila variabel perilaku Kerja Inovatif karyawan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kelincihan Tenaga Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.536.

B. Uji Hipotesis

Pengujian asumsi yang digunakan dalam ulasan ini menggunakan berbagai pemeriksaan relaps langsung berdasarkan uji kepentingan sinkron (uji F), uji koefisien penjaminan (R²), uji kepentingan batas individu (uji T). Menggunakan SPSS (Statistic Product and Service Solution) versi 25.0, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis peneliti⁷.

Skor masing-masing variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk pengujian statistik lebih lanjut, khususnya pengujian hipotesis, sesuai dengan temuan pengujian persyaratan analisis.

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di bab 3 yaitu:

- (1) Terdapat pengaruh signifikan antara Peran Keterlibatan Karyawan terhadap Kelincihan Tenaga Kerja;
- (2) Terdapat pengaruh signifikan antara Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kelincihan Tenaga Kerja;
- (3) Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Peran Keterlibatan Karyawan, Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kelincihan Tenaga Kerja.

A. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Skor masing-masing variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk pengujian statistik lebih lanjut, khususnya pengujian hipotesis, sesuai dengan temuan pengujian persyaratan analisis.

Tabel 3.14

Uji t

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

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil uji parsial, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut⁶

- 1. Pengaruh Peran Keterlibatan Karyawan (X1) terhadap Kelincihan Tenaga Kerja menunjukkan nilai p value (sig. 0,003) < α (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 Kelincihan Tenaga Kerja.
- 2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kelincihan Tenaga Kerja menunjukkan nilai p value (sig.0.000) < α (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 Kelincihan Tenaga Kerja.

B. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Menguji pengaruh faktor otonom secara bersamaan (sekaligus) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan dengan menguji sejauh mana perubahan nilai variabel dependen yang dapat dimaknai oleh perubahan nilai variabel dependen. keuntungan dari setiap variabel otonom, untuk ini penting untuk menyelesaikan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil penelitian terhadap tingkat signifikansi yang ditetapkan.

Tabel 3.14

Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	862.831	2	431.415	78.177	0.000
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

1. 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. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan Hotel Grand Whiz Trawas diperoleh data bahwa indikator "Saya memahami teknologi, prosedur kerja, dan lingkungan kerja optimal yang kondusif" memiliki nilai tertinggi dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan Kelincahan Tenaga Kerja. Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan Hotel Grand Whiz Trawas yang memahami teknologi, prosedur kerja, dan lingkungan kerja optimal yang kondusif. Sehingga dengan meningkatkan teknologi, prosedur kerja, dan lingkungan kerja optimal yang kondusif diharapkan dapat memberikan hasil yang baik demi tercapainya kelincahan tenaga kerja karyawan yang ber impact pada konsumen dari Hotel Grand Whiz Trawas yang merasa puas. Contohnya yakni adanya SOP bagi karyawan Hotel Grand Whiz Trawas yang terstruktur dengan jelas dan spesifik. Hal tersebut membuat karyawan dengan jelas memahami seluruh tugas pekerjaannya sesuai jabatan yang di embannya. Contoh lainnya seperti cara mereka menangani konsumen yang memesan melewati melalui online seperti traveloka, instagram, whatsapp. konsumen dapat melakukan tambahan pemesanan dari salah satu platform tersebut seperti meminta tambahan hiasan di kasur, atau meminta handuk yang di hias, jika beberapa item tersedia maka dengan sigap karyawan memenuhi permintaan konsumen. Check in dan check out juga dapat dilakukan secara online agar dapat memudahkan konsumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [2] yang menemukan kesimpulan bahwa Keterlibatan Karyawan adalah jalan terbaik yang dilakukan dalam meningkatkan Kelincahan Tenaga Kerja karena dengan menerapkan Keterlibatan Karyawan memberikan pengaruh positif terhadap Kelincahan Tenaga Kerja.

2. 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. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada karyawan Hotel Grand Whiz Trawas diperoleh data bahwa indikator "Saya merasa pekerjaan saya sangat berarti" memiliki nilai tertinggi dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan Kelincahan Tenaga Kerja. Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan Hotel Grand Whiz Trawas merasa pekerjaan yang dimilikinyasangat berarti. Sehingga dengan meningkatkan pemaknaan karyawan terhadap berharganya pekerjaan yang mereka miliki diharapkan dapat memberikan hasil yang baik demi tercapainya perilaku kerja inovatif yang ber impact pada konsumen dari Hotel Grand Whiz Trawas yang merasa puas. Contohnya yakni karyawan merasa jika dengan bekerja di Hotel Grand Whiz Trawas dapat memberikan nafkah bagi keluarganya. Sehingga hal tersebut menjadikan pekerjaan yang dimilikinya sangat berharga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] yang menemukan kesimpulan bahwa Perilaku Kerja Inovatif adalah jalan terbaik yang dilakukan oleh manajerial dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan menerapkan Perilaku Kerja Inovatif memberikan pengaruh positif terhadap Kelincahan Tenaga Kerja

3. 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. Kelincahan Tenaga Kerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas mengacu pada teori [9] antara lain Kenyamanan, Fleksibilitas, Kebebasan, Pemahaman dan Adaptasi. Pada variabel Peran Keterlibatan Karyawan beberapa indikator yang mampu mempengaruhi yaitu indikator Antusias, Pemaknaan, Semangat Kerja, Kenikmatan, Sumber Energi dan Kegigihan. Dengan meningkatkan teknologi, prosedur kerja, dan lingkungan kerja optimal yang kondusif diharapkan dapat memberikan hasil yang baik demi tercapainya kelincahan tenaga kerja karyawan yang ber impact pada konsumen dari Hotel Grand Whiz Trawas yang merasa puas. Pada variabel Perilaku Kerja Inovatif beberapa indikator yang mampu mempengaruhi yakni Inovasi Kerja, Mencari Ide Baru, Diskusi Ide Baru, Cara Kerja Baru, Instrumen Baru, Diskusi dengan Pihak Luard an Penggunaan Wawasan dari Luar dalam Bekerja dan Penggunaan Wawasan yang dibaca dalam Bekerja. Dengan meningkatkan pemaknaan karyawan terhadap berharganya pekerjaan yang mereka miliki diharapkan dapat memberikan hasil yang baik demi tercapainya perilaku kerja inovatif yang ber impact pada konsumen dari Hotel Grand Whiz Trawas yang merasa puas. Dan yang terakhir yakni dengan adanya karyawan yang menggunakan wawasan yang di dapat dari berbagai diskusi maupun training dalam melaksanakan

pekerjaan. Contohnya yakni karyawan yang mendapat training atau pelatihan tentang public speaking, maka dengan kemampuan tersebut dapat diterapkan untuk berkomunikasi dengan baik jika sedang melayani pelanggan. Sehingga dapat disimpulkan gabungan kedua variabel kn Peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif mampu mempengaruhi kelincahan Tenaga Kerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas.

IV. Simpulan

Berdasarkan hasil uji t atau uji parsial, maka dapat diperoleh kesimpulan yakni Pengaruh Peran Keterlibatan Karyawan (X1) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja menunjukkan nilai p value ($\text{sig. } 0,003 < \alpha (0,05)$, 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. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kelincahan Tenaga Kerja menunjukkan nilai p value ($\text{sig. } 0,000 < \alpha (0,05)$, 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. 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: Hipotesis 3 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara Peran Keterlibatan Karyawan, Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kelincahan Tenaga Kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui besarnya pengaruh Peran Keterlibatan Karyawan, Perilaku Kerja Inovatif. Nilai R square sebesar 0648, yang menunjukkan bahwa variabel X memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 64,8% terhadap variabel Kelincahan Tenaga Kerja(Y), sementara 35,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. Ucapan Terima Kasih

Sekian pemaparan penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis. Terimakasih atas perhatian pembaca yang telah membaca penelitian ini. Besar harapan penulis untuk memberikan kritik serta saran terhadap tulisan peneliti. Agar penulis di kemudian hari dapat lebih baik lagi dalam melakukan penulisan ilmiah. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada seluruh pihak yang telah membantu kelancara dalam penulisan karya ilmiah ini.

VI. Referensi

- [1] Puspitawati, N. M. D., & Yulianan, A. K. (2018). Peran Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan kerja tentang Kualitas Layanan Karyawan pada Hotel Grand Santhi Denpasar. *Jurnal Tinjauan Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1).
- [2] Azmy, A. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kelincahan Tenaga Kerja Melalui Talent Management Pada Perusahaan Angkutan Umum. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 36(2), 212-229. doi: <http://dx.doi.org/10.24856/mem.v36i2.2190>.
- [3] Gichohi, PK (2018). Peran employee engagement dalam merevitalisasi kreativitas dan inovasi di tempat kerja: Survei perpustakaan terpilih di Kabupaten Meru – Kenya. *Filosofi dan Praktik Perpustakaan (E-journal)*.
- [4] Muduli, A., & Pandya, G. (2018). Pembedayaan Psikologis dan Kelincahan Tenaga Kerja. *Studi Psikologis*, 63(3), 276–285. <https://doi.org/10.1007/s12646-018-0456-8>.
- [5] Mete, E. S., Sokmen, A., & Sokmen, A. (2021). Hubungan Antara Pertukaran Pemimpin Anggota Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Karir: Penelitian di Perusahaan Perhotelan. *Jurnal Studi Pariwisata Dan Gastronomi*, 9(2), 638–659.
- [6] Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian*.
- [7] Slattent, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and Effects of Engaged Frontline Employees: A Study from the Hospitality Industry. *Managing Service Quality Journal*, 21(1), 88–107.
- [8] Messmann, G., & Mulder, R. H. (2010). Innovative Work Behavior in Vocational Colleges: Understanding How and Why Innovations are Developed. *Vocational and Learning Journal*.
- [9] Martin, A. (2015). Talent Management: Preparing a “Ready” agile workforce. *International Journal of Pediatrics*

and *Adolescent Medicine*, 2(3–4), 112–116.

- [10] Meyer, J.P., Gagne, M. and Parfyonova, N.M. (2010), “Toward an evidence-based model of engagement: what we can learn from motivation and commitment research”, in Albrecht, S.L. (Ed.), *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 62-73.
- [11] Salanova, M., and Schaufeli, W.B. (2008), “A crossnational study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19 No. 1, pp. 116-131.
- [12] Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. 2004. “The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here.” *Journal of Management*. Vol. 30, No. 6, Pp. 933– 958.
- [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, J.P.J. & 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.

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.untagsmg.ac.id Internet Source	3%
2	ejournal.stipjakarta.ac.id Internet Source	2%
3	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
4	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	1%
5	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unj.ac.id Internet Source	1%
7	99swh.blogspot.com Internet Source	1%
8	123dok.com Internet Source	1%
9	journal.yp3a.org Internet Source	1%

10

www.slideshare.net

Internet Source

1 %

11

jurnal.polsri.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On