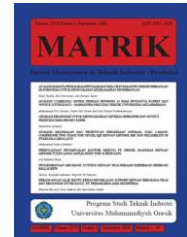




MATRIK

Jurnal Manajemen dan Teknik Industri-Produksi

Journal homepage: <http://www.journal.umg.ac.id/index.php/matriks>



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

Emmira Iffat¹, Sumartik^{2*}, Hasan Ubaidillah³

Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Jl Mojopahit No.666 B, Sidowayah, Celep, Sidoarjo 61215, Jawa Timur, Indonesia

sumartik@umsida.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

doi: 10.350587/Matrik
v24i1.5690

Jejak Artikel :

Upload artikel

24 Mei 2023

Revisi

05 Agustus 2023

Publish

30 September 2023

Kata Kunci :

Keterlibatan Karyawan,
Perilaku Kerja Inovatif,
Kelincahan Tenaga Kerja.

ABSTRAK

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. 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 dipakai pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Hotel Grand Whiz Trawas dengan jumlah 88 Orang. Teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel digunakan dalam penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 atau relatif kecil. 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).



1. Pendahuluan

Dalam upaya untuk mencapai tujuan, sebuah bisnis harus mampu bertahan dan mengatasi segala ancaman. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusianya karena mereka adalah modal serta tidak bisa ditukar dengan oleh daya yang lain. Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada ketabahan tenaga kerjanya. Kualitas pelayanan yang diberikan dapat menjadi tanda keinginan suatu perusahaan untuk kinerja yang baik, khususnya dalam bisnis jasa [1]. Perusahaan profesional harus dijalankan dengan kelincuhan, kemampuan beradaptasi, dan daya tanggap. Keberhasilan bisnis organisasi membutuhkan kompetensi, teknologi, dan sumber daya manusia. Layanan hotel membutuhkan tenaga kerja yang dapat beradaptasi untuk mengelola operasi perusahaan dalam menghadapi perubahan. Layanan publik dapat menangani semuanya, dan mereka bertugas memastikan kenyamanan tamu hotel [2]. Karyawan harus dibina dan dikembangkan agar nantinya dapat berprestasi di tempat kerja. Pakar keuangan diharapkan untuk mengawasi SDM dengan tepat sehingga kapasitas dan pencapaian mereka yang sebenarnya dapat tercipta [3]. Memanfaatkan potensi setiap orang untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi merupakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia [4].

Tingkat kepuasan karyawan yang akan berdampak pada bisnis tidak terlepas dari *employee engagement* [5]. Karena akan mempengaruhi produktivitas dan kepuasan pelanggan, bisnis harus terus fokus pada peningkatan *employee engagement*. *Social Exchange Theory* (SET) memberikan pernyataan mengenai motivasi di balik keterlibatan dan perilaku inventif mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan di tempat kerja, mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, ketika mereka terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka termotivasi untuk menyelesaikan lebih banyak tanggung jawab mereka, yang dapat

menghasilkan kreativitas, inovasi, dan kemajuan di tempat kerja [6]. Kapasitas organisasi untuk inovasi akan meningkatkan kemungkinan mempertahankan keunggulan kompetitif atas pesaing. Untuk meningkatkan kualitas layanan, bisnis membutuhkan karyawan yang fleksibel dan responsif. Transformasi bisnis yang cepat memerlukan praktik dan peran kerja inovatif yang mendorong keterlibatan karyawan [7].

Menurut penelitian Puspitawati dan Riana yang melihat peran *employee engagement* dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kualitas pelayanan, GAP dalam penelitian ini adalah Bukti GAP [1]. Menggunakan analisis jalur, penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan kualitas layanan dipengaruhi oleh kepuasan kerja; dan kualitas layanan dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan. Kelincuhan tenaga kerja dipengaruhi secara positif oleh keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja, menurut penelitian. Berdasarkan penelitian Mete, temuan studi ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara pertukaran pemimpin-anggota dan kepuasan karir, serta hubungan positif dan signifikan antara pertukaran pemimpin-anggota dan perilaku kerja yang inovatif dan peran kepuasan karir sebagai seorang mediator [8]. Dari uraian *research GAP* diatas, terdapat hasil yang menunjukkan adanya kesenjangan yang terjadi pada penelitian terdahulu (Research Gap) antara variable Keterlibatan Karyawan, Perilaku Kerja Inovatif, dan Kelincuhan Tenaga Kerja.

Sebuah hotel pasti harus dapat menarik pelanggan sebanyak mungkin agar tidak ketinggalan dalam kerangka berpikir industri dan bisnis. Hal ini juga dilakukan oleh Grand Whiz Trawas Hotel. Demi mempertahankan posisinya sebagai hotel pilihan wisatawan yang berkunjung ke kawasan Trawas, mereka terus berinovasi. Untuk memuaskan pelanggan, manajemen hotel harus menyeimbangkannya dengan kelincuhan tenaga kerja. Tujuan dari observasi ini yakni dalam rangka untuk melaksanakan penyelidikan terkait dengan

bagaimana kelincahan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif dan keterlibatan karyawan. Perilaku Kerja Inovatif akan menambah referensi dan penguatan di bidang sumber daya manusia dewan. Perilaku Kerja Inovatif dan keterlibatan karyawan harus dimaksimalkan.

Biasanya, Kelincahan Karyawan mengacu pada Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif, sehingga dia merasa dihargai dan dibutuhkan setiap saat. Disiplin diri dan keterlibatan karyawan secara khusus terkait dengan kinerja tugas. Dengan tempat kerja yang nyaman, pegawai akan lebih merasa nyaman di lingkungan kerja, selain itu juga ada petugas safety yang dapat mendorong pegawai, sehingga menenteramkan pegawai agar berfungsi dengan baik [9]. Kejenuhan dan keterlibatan karyawan telah dipisahkan sebagai keadaan psikologis yang berbeda dalam penelitian sebelumnya [10]. Seorang wakil dengan asosiasi kerja yang tinggi akan berusaha menyelesaikan karyanya dan memberikan pameran yang paling ideal karena kontribusi karya adalah bagian penting dalam hidupnya.

Inovasi adalah proses menciptakan produk atau prosedur baru yang berpotensi berguna, mengembangkannya, dan menempatkannya ke dalam konteks kerja tertentu untuk memecahkan masalah atau meningkatkan status quo. Oleh karena itu, Perilaku Kerja Inovatif ada untuk menghasilkan inovasi. Orang yang kreatif akan selalu berusaha menemukan cara yang lebih baik dan lebih cepat untuk menyelesaikan masalah yang tidak biasa. Perilaku Kerja Inovatif dan kemauan manajer untuk mendukungnya dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Kapasitas perwakilan untuk menerapkan pemikiran juga ditentukan oleh perilaku kreatif, item, siklus, dan sistem baru ke pekerjaan yang mereka lakukan, ke organisasi atau ke individu-individunya. Hal ini harus ditanggapi secara serius oleh setiap bisnis agar dapat menginspirasi karyawan untuk melakukan yang terbaik melalui perilaku yang inovatif dan kreatif [11]. Perilaku inovatif adalah tindakan

individu yang melayani kepentingan perusahaan, ketika karyawan mewujudkan ide-ide baru mereka untuk keuntungan perusahaan. Kapasitas karyawan untuk memecahkan masalah sehari-hari didorong oleh fleksibilitas tenaga kerja. Kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan fleksibel terhadap perubahan yang tidak terduga di lingkungan internal dan eksternal ditunjukkan oleh variabel ini. Kelincahan tenaga kerja didefinisikan sebagai kapasitas untuk perilaku proaktif, adaptif, dan *generative* [12].

Kelincahan tenaga kerja dapat membantu asosiasi dengan kelincahan tenaga kerja mereka dalam mengelola perubahan dan organisasi atau asosiasi perlu memiliki pengurus yang cekatan untuk membentuk kelompok yang memiliki kelincahan. Hal ini sejalan dengan kelincahan tenaga kerja, yang dapat berdampak pada empat sasaran strategis biaya, waktu, kualitas, dan keragaman serta membantu bisnis dalam mencapai kelincahan [13]. Karyawan harus dapat meningkatkan, mempelajari, dan memecahkan masalah dari pekerjaan sehari-hari mereka dengan cara yang proaktif dan mudah beradaptasi.

Idealnya, kinerja perusahaan akan meningkat ketika setiap karyawan mengikuti nilai dan budaya perusahaan. Keberhasilan bisnis tergantung pada keterlibatan karyawan. Karyawan yang puas adalah alat penting untuk memastikan kelancaran operasi perusahaan. Berdasar pada pemaparan latar belakang di atas maka penulis memiliki ketertarik untuk melaksanakan observasi 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, oleh sebab itu rumusan masalah nya yakni berikut ini:

- 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 mengkaji serta menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kelincahan tenaga kerja
- 2) Untuk mengkaji serta menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kelincahan tenaga kerja.
- 3) Untuk mengkaji serta menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan dan perilaku kerja terhadap kelincahan tenaga kerja.

Sesuai dengan kategori 8 *Sustainable Development Goals*, mempromosikan pembangunan berkelanjutan yang dapat menghasilkan lapangan kerja produktif dan optimal untuk pekerjaan mereka. *Sustainable Development Goals* (SDGs) menjadi strategi global untuk memerangi kemiskinan, ketidaksetaraan, dan degradasi lingkungan. SDGs kelas 8 dikenang untuk ujian ini, karena eksplorasi ini dapat membantu menangani masalah organisasi dan meningkatkan ketangkasan tenaga kerja yang dapat membawa kelancaran kegiatan bisnis dalam organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Sementara pengujian hipotesis digunakan dalam desain penelitian, studi biasanya mempertimbangkan karakteristik

pengaruh, perbedaan kelompok, atau independensi dua faktor atau lebih.

Populasi sampel untuk penelitian ini terdiri dari 88 karyawan Hotel Grand Whiz Trawas. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, atau cara menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan oleh jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang.

Responden yang berasal dari pekerja di Hotel Grand Whiz Trawas bergantung pada kesederhanaan informasi sesuai kebutuhan penelitian. Sampel penelitian sudah bisa diwakili oleh angka ini. Pengumpulan data memakai skala likert menurut Sanusi (2017) yakni dengan lima skala yang terdiri dari 1(Sangat Tidak Setuju), 2(Tidak Setuju), 3(Neutral), 4(Setuju), dan 5(Sangat Setuju) [14].

Strategi pengambilan sampel purposive dan SPSS 25 akan digunakan untuk analisis penelitian ini. Persyaratan penelitian adalah fokus dari alat ini. Metode ini dapat memberikan informasi tambahan mengenai viabilitas indikator variabel. Saat menguji hipotesis berdasarkan variabel penelitian, analisis bisa lebih mendalam. Persamaan model regresi linier berganda dan validitas, reliabilitas, dan normalitas variabel-variabel ini kemudian akan diperiksa. *Cronbach's Alpha* (lebih besar dari 0,7), *Rho-A* (0,8–0,9), Keandalan Komposit (lebih besar dari 0,7) serta AVE (lebih besar dari 0,5) semuanya bisa digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas dan validitas data. Hipotesis yang dibangun dan hubungan antar variabel berdasarkan kerangka konseptual diuji dengan menggunakan uji-t.

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel tabel identifikasi	Definisi Responden	Cara Ukur	Pengukuran	Hasil Ukur yang diharapkan
1.	Keterlibatan Karyawan	Dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya dan kepedulian terhadap lingkungan tempat dia bekerja, sehingga dia merasa dihargai dan dibutuhkan setiap saat	Observasi Pengukuran	Pengisian Kuisisioner	Sangat Baik
2.	Perilaku Kerja Inovatif	Keinginan karyawan untuk menerapkan ide, produk, proses, dan strategi baru pada pekerjaan yang mereka	Observasi Pengukuran	Pengisian Kuisisioner	Sangat Baik

		lakukan, kepada perusahaan, atau kepada anggotanya			
3.	Kelincahan Tenaga Kerja	Kelincahan tenaga kerja dalam berperilaku proaktif, adaptif, dan generative	Observasi Pengukuran	Pengisian Kuisisioner	Sangat Baik

3. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

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 penelitian.

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

1) 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 2. Uji T

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

Berdasarkan Tabel 2 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) < 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 Kelincahan Tenaga Kerja.

2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kelincahan 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 Kelincahan Tenaga Kerja.

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

B. Pembahasan

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

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil yakni ada pengaruh secara signifikan diantara 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 observasi ini sealur dengan observasi yang dilaksanakan oleh [15] yang menemukan kesimpulan bahwa Keterlibatan Karyawan yakni opsi terbaol yang dilaksanakan 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

Berdasarkan hasil penelitian memberikan hasil yakni 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 dimilikinya sangat 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.

Ditemukan kesimpulan bahwa Perilaku Kerja Inovatif yakni solusi terbaik yang dilaksanakan oleh manajerial terhadap peningkatan kinerja terhadap perusahaan dikarenakan 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 Peran Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Kerja Inovatif mampu mempengaruhi kelincahan Tenaga Kerja karyawan Hotel Grand Whiz Trawas

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan menunjukkan Pengaruh Peran Keterlibatan Karyawan (X1) terhadap Kelincuhan Tenaga Kerja menunjukkan nilai p value (sig. 0,003) < α (0.05), nilai t hitung (3.552) > t tabel (1.98793). Penerimaan hipotesis 1 dapat ditarik dari temuan ini, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Peran Keterlibatan Karyawan terhadap Kelincuhan Tenaga Kerja. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (X2) terhadap Kelincuhan Tenaga Kerja menunjukkan nilai p value (sig.0.000) < α (0.05), nilai t hitung (6.226) > t tabel (1.98793). Berdasarkan hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan yakni hipotesis2 diterima,yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kelincuhan Tenaga Kerja. Berdasar pada 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: Hipotesis3 diterima, yang berarti yakni ada pengaruh positif secara bersamaan antara Peran Keterlibatan Karyawan, Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kelincuhan 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 variabelX memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 64,8% terhadap variabel Kelincuhan Tenaga Kerja (Y), sementara 35,2s% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Saran dalam penelitian ini yakni diharapkan Perusahaan mampu membantu karyawan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan, memungkinkan karyawan yang siap untuk perubahan melakukan perubahan organisasi dan memberikan efek positif pada bisnis. Salah satunya dengan memahami lebih dalam tentang keinginan dan kebutuhan pekerja, membina hubungan dan kerja sama yang produktif antara manajer dan bawahan, serta memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja untuk maju dalam kariernya.

5. Daftar Pustaka

- [1] N. M. D. Puspitawati and A. K. Yuliawan, "Peran Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan kerja tentang Kualitas Layanan Karyawan pada Hotel Grand Santhi Denpasar," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, 2018.
- [2] A. Azmy, "The Effect of Employee Engagement and Job Satisfaction on Workforce Agility Through Talent Management in Public Transportation Companies," *Media Ekon. dan Manaj.*, vol. 36, no. 2, p. 212, Jul. 2021, doi: 10.24856/mem.v36i2.2190.
- [3] A. F. Rozi and S. Sumartik, "The Influence of Leadership, Work Environment, and Career Development on Work Achievement," *Indones. J. Educ. Methods Dev.*, vol. 20, Nov. 2022, doi: 10.21070/ijemd.v20i.674.
- [4] L. Anggraeni and S. Sumartik, "The Influence of Democratic Leadership Style, Compensation and Work Environment on Employee Performance," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 18, Feb. 2023, doi: 10.21070/ijler.v18i0.851.
- [5] W. P. Arianti, M. Hubeis, and H. Puspitawati, "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group," *J. Manaj. Teor. dan Terap. | J. Theory Appl. Manag.*, vol. 13, no. 1, p. 31, Apr. 2020, doi: 10.20473/jmtt.v13i1.14889.
- [6] P. K. Gichohi, "Peran employee engagement dalam merevitalisasi kreativitas dan inovasi di tempat kerja: Survei perpustakaan terpilih di Kabupaten Meru – Kenya," *Filos. dan Prakt. Perpust.*, 2018.
- [7] A. Muduli and G. Pandya, "Pemberdayaan Psikologis dan Kelincuhan Tenaga Kerja," *J. Stud. Psikologis*, vol. 63, no. 3, pp. 276–285, 2018, doi: 10.1007/s12646-018- 0456-8.
- [8] E. S. Mete and A. Sokmen, "Hubungan Antara Pertukaran Pemimpin Anggota Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Karir: Penelitian di Perusahaan Perhotelan," *J. Stud. Pariwisata Dan Gastron.*, vol. 9, no. 2, pp. 638–659, 2021.

- [9] et. al Bachrudin, “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],” *Int. J. Hum. Comput. Stud.*, vol. 3, no. 2, pp. 264–272, 2021, doi: doi.org/10.31149/ijhcs.v3i2.1744.
- [10] Munparidi and A. J. Sayuti, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *J. Apl. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 36–46, 2020.
- [11] M. A. Demircioglu and D. B. Audretsch, “Organizations, Research, Elsevier,” *Res. Elsevier*, vol. 46, no. 9, pp. 1681–1691, 2017.
- [12] I. Saeed, J. Khan, M. Zada, R. Ullah, A. Vega-Muñoz, and N. Contreras-Barraza, “Towards Examining the Link Between Workplace Spirituality and Workforce Agility: Exploring Higher Educational Institutions,” *Psychol. Res. Behav. Manag.*, vol. Volume 15, pp. 31–49, Jan. 2022, doi: 10.2147/PRBM.S344651.
- [13] M. Paul, L. K. Jena, and K. Sahoo, “Workplace Spirituality and Workforce Agility: A Psychological Exploration Among Teaching Professionals,” *J. Relig. Health*, vol. 59, no. 1, pp. 135–153, Feb. 2020, doi: 10.1007/s10943-019-00918-3.
- [14] A. Sanusi, *Metodologi Penelitian*. Jakarta, 2017.
- [15] A. Azmi, “Pengaruh Employee Management dan Kepuasan Tenaga kerja Terhadap Kelincahan Tenaga Kerja Melalui Talent Management Pada Perusahaan Angkutan Umum,” *Media Ekon. dan Manaj.*, vol. 36, no. 2, pp. 212–229, 2021.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

