



Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang

Widya Qinasih Pulungan¹, Hijriyantomi Suyuthie², Yofi Kurnia³

^{1,2}Padang State University

³Rocky Plaza Hotel Padang

E-mail: widyaqinasih089@gmail.com

Abstract

Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu utama keberhasilan organisasi dalam memberikan layanan berkualitas tinggi, khususnya di industri perhotelan yang sangat kompetitif. Perilaku kerja inovatif dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mendorong mereka untuk menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang. Pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian terdiri dari 89 karyawan tetap, yang semuanya dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi sendiri oleh responden dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, regresi linear sederhana, uji-t, serta koefisien determinasi dengan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama tim yang lebih baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan perilaku kerja inovatif dapat menjadi strategi sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan serta memperkuat daya saing organisasi di industri perhotelan.

Kata kunci: perilaku kerja inovatif, kinerja karyawan, hotel, sumber daya manusia

Abstract

Employee performance is one of the key determinants of organizational success in delivering high-quality services, particularly in the highly competitive hospitality industry. Innovative work behavior is considered an important factor in enhancing employee performance because it encourages employees to generate, promote, and implement new ideas that improve work effectiveness. This study aims to examine the effect of innovative work behavior on employee performance at Rocky Plaza Hotel Padang. A quantitative approach with a causal-associative design was employed. The population consisted of 89 permanent employees, all of whom were selected using a saturated sampling technique. Data were collected through self-administered

questionnaires and analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination with IBM SPSS Statistics version 27. The findings reveal that innovative work behavior has a positive and significant effect on employee performance. Employees with higher levels of innovative work behavior tend to demonstrate better work quality, productivity, timeliness, responsibility, and teamwork. These findings suggest that fostering innovative work behavior can serve as an effective human resource strategy for improving employee performance and strengthening organizational competitiveness in the hospitality industry.

Keywords: *innovative work behavior, employee performance, hotels, human resources*

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa dengan pertumbuhan tercepat dan ditandai oleh persaingan yang ketat. Hotel dituntut tidak hanya untuk menyediakan fasilitas berkualitas tinggi, tetapi juga memberikan layanan prima melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Mengingat layanan hotel sangat bergantung pada interaksi karyawan dengan tamu, kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam menentukan kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan telah menjadi prioritas strategis bagi manajemen hotel.

Kinerja karyawan mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan organisasi (Afandi, 2018; Sedarmayanti, 2020). Di lingkungan bisnis yang dinamis saat ini, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuan karyawan untuk beradaptasi, memecahkan masalah, dan menghasilkan gagasan inovatif. Oleh karena itu, organisasi semakin mendorong perilaku kerja inovatif sebagai sarana untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal di Rocky Plaza Hotel Padang, ditemukan bahwa sebagian karyawan masih bekerja berdasarkan kebiasaan tanpa berupaya mencari cara kerja yang lebih efektif. Selain itu, tidak semua karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan gagasan atau saran yang dapat meningkatkan kualitas layanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif belum berkembang secara optimal, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, masih terdapat tugas-tugas yang belum diselesaikan sesuai target, ketidakkonsistenan dalam memenuhi tenggat waktu, serta perlunya peningkatan kerja sama antar-karyawan untuk mendukung operasional hotel.

Meskipun banyak penelitian telah melaporkan adanya hubungan positif antara perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan, bukti empiris dalam industri perhotelan di Indonesia masih terbatas, khususnya pada hotel-hotel daerah seperti Rocky Plaza Hotel Padang. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada perusahaan manufaktur, organisasi publik, atau perusahaan berskala besar. Akibatnya, bukti empiris mengenai pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di organisasi perhotelan lokal masih belum memadai. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks perhotelan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan, serta mengkaji pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen hotel dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis inovasi guna meningkatkan kualitas layanan dan daya saing organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal-asosiatif untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan di Rocky Plaza Hotel, Padang. Penelitian dilaksanakan di Rocky Plaza Hotel yang berlokasi di Kota Padang, Sumatera Barat. Populasi penelitian terdiri dari 89 karyawan tetap; oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi disertakan sebagai responden penelitian. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, yang menghasilkan jumlah 89 responden. Teknik pengambilan sampel secara aksidental (accidental sampling) diterapkan dengan memilih tamu yang hadir saat pengumpulan data dan memenuhi kriteria berikut: (1) tamu yang menggunakan layanan meja (table service) di Stasionairy Restaurant, (2) berusia minimal 18 tahun, (3) telah menerima layanan langsung dari petugas Food and Beverage, dan (4) bersedia mengisi kuesioner secara sukarela.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian dirancang menggunakan skala Likert lima poin: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Agak Tidak Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Variabel perilaku kerja inovatif diukur menggunakan 15 pernyataan yang mencakup empat dimensi: kemampuan menghasilkan ide baru, mengembangkan ide, mempromosikan ide, dan mengimplementasikan ide. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur menggunakan 15 pernyataan yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, kuesioner diuji coba pada 30 responden untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator perilaku kerja inovatif karyawan pada variabel X, ke-15 butir pernyataan dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator kinerja karyawan pada variabel Y, ke-15 butir pernyataan dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap seluruh indikator menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel adalah $> 0,6$, sehingga variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel; dengan demikian, keseluruhan instrumen dinilai reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan tingkat pencapaian setiap variabel; pengujian asumsi analisis yang mencakup uji normalitas, homogenitas, dan linearitas; serta analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji-t pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 89 karyawan tetap Rocky Plaza Hotel Padang sebagai responden. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 48 orang (53,9%), sedangkan responden perempuan berjumlah 41 orang (46,1%). Berdasarkan kelompok usia, responden didominasi oleh karyawan berusia 17–25 tahun sebanyak 45 orang (50,6%), diikuti oleh kelompok usia 26–50 tahun sebanyak 43 orang (48,3%) dan kelompok usia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang (1,1%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Department	Frequency	Percentage %
Front Office Department	12	13.5%
F&B Service Department	11	12.4
F&B Product Department	14	15.7%
Housekeeping Department	13	14.6%
Sales & Marketing Department	4	4.5%
Accounting Department	8	9.0%
Human Resources Department	14	15.7%
Engineering Department	8	9.0%
<u>Laundry</u> Department	5	5,7%

Source: SPSS version 27.00 data analysis

Dari segi latar belakang pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA atau sederajat, yakni sebanyak 46 orang (51,6%), sementara 32 orang (36,0%) memiliki gelar sarjana dan 11 orang (12,4%) memiliki gelar diploma. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden—sebanyak 46 orang (51,7%)—telah bekerja selama 2–3 tahun. Karakteristik ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk mengevaluasi perilaku kerja inovatif serta kinerja harian mereka sendiri.

Validitas dan Reliabilitas

Dewi dan Sudaryanto (2020) menyatakan bahwa validitas mengacu pada tingkat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti. Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi di atas nilai kritis, sehingga semua butir tersebut dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,939 untuk variabel perilaku kerja inovatif dan 0,961 untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kedua instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian dinilai mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh perilaku kerja inovatif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rocky Plaza Hotel Padang. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9.329 + 0.888X$$

di mana Y merepresentasikan Kinerja Karyawan dan X merepresentasikan Perilaku Kerja Inovatif. Nilai konstanta sebesar 9,329 menunjukkan estimasi tingkat kinerja karyawan ketika perilaku kerja inovatif diasumsikan bernilai nol. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,888 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada perilaku kerja inovatif dikaitkan dengan peningkatan sebesar 0,888 unit pada kinerja karyawan, dengan asumsi variabel-variabel lain tetap konstan. Karena koefisien tersebut bernilai positif, perilaku kerja inovatif memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Table 2. Simple Linear Regression Results

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.329	2.645		3,527	.001
	Innovative Work Behavior	.888	.041	.919	21.694	.001

a. Dependent Variable: Employee Performance

Source: SPSS version 27.00 data analysis

Pengujian Hipotesis (uji-t)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji-t (parsial) untuk mengetahui apakah variabel Perilaku Kerja Inovatif (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rocky Plaza Hotel Padang. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Berdasarkan analisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27, diperoleh nilai t-hitung sebesar 21,694 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel (1,987) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05; dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku kerja inovatif akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan; temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hadi dkk. (2020) yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel perilaku kerja inovatif karyawan dan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan ide, mempromosikan ide kepada rekan kerja maupun atasan, serta menerapkan ide-ide tersebut dalam pekerjaan sehari-hari cenderung memiliki kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan kerja sama yang lebih baik.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana perilaku kerja inovatif berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R sebesar 0,919 dan nilai R-squared sebesar 0,844. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif menjelaskan 84,4% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, pelatihan, atau kepuasan kerja.

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rocky Plaza Hotel, Padang. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menciptakan, mengembangkan, mempromosikan, dan menerapkan gagasan baru, semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka. Hal ini tercermin dari koefisien regresi sebesar 0,888 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang dengan demikian mendukung hipotesis penelitian. Dalam konteks operasional hotel, perilaku kerja inovatif dapat tercermin melalui inisiatif karyawan untuk memperbaiki prosedur pelayanan, menyederhanakan proses kerja, memberikan solusi kreatif atas keluhan tamu, serta memperkenalkan gagasan yang meningkatkan pengalaman tamu secara keseluruhan. Sebagai contoh, staf *front office* dapat menyarankan prosedur *check-in* yang lebih efisien, karyawan *housekeeping* dapat mengembangkan metode penyiapan kamar yang lebih efektif, dan karyawan bagian makanan dan minuman dapat mengusulkan

pendekatan pelayanan baru yang meningkatkan kepuasan pelanggan. Inovasi-inovasi semacam itu berkontribusi pada efisiensi kerja yang lebih tinggi, kualitas pelayanan yang lebih baik, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Afsar, Cheema, dan Saeed (2021), perilaku kerja inovatif adalah perilaku karyawan yang mencakup penciptaan ide-ide baru, pengembangan ide-ide tersebut, serta penerapannya dalam pekerjaan guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam praktiknya, perilaku kerja inovatif tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menghasilkan ide, tetapi juga keberanian untuk menerapkan ide-ide tersebut dalam kegiatan operasional hotel. Dalam industri perhotelan yang menuntut layanan cepat dan berkualitas, kemampuan berinovasi membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, meningkatkan kualitas layanan, serta memperkuat kerja sama antar-departemen. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif merupakan aspek penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa tingkat perilaku kerja inovatif berada dalam kategori "sangat baik", dengan skor Tingkat Pencapaian Responden (TPR) sebesar 85,07%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas mereka.

Selain itu, koefisien determinasi sebesar 84,4% menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, 15,6% dari variasi kinerja masih dijelaskan oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain—seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja—untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang. Karyawan yang secara aktif menghasilkan, mengembangkan, mempromosikan, dan menerapkan gagasan inovatif cenderung menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik. Temuan ini menyoroti pentingnya mendorong perilaku kerja inovatif sebagai pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing organisasi dalam industri perhotelan.

Secara praktis, manajemen hotel didorong untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas, pertukaran pengetahuan, dan penerapan gagasan inovatif melalui pelatihan yang tepat, pemberian penghargaan, serta dukungan organisasi.

Penelitian ini terbatas pada satu organisasi dan satu variabel independen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menyertakan variabel tambahan seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau keterikatan karyawan guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- [1] P. Afandi, *Human Resource Management (Theory, Concepts, and Indicators)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- [2] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2020.
- [3] M. Hafizd and A. Kahar, "The influence of self-efficacy and motivation to enter the workforce on job readiness: A study of fourth-year diploma students in hospitality management at State

University of Padang, class of 2021,” *Journal of Multidimensional Management*, vol. 2, no. 1, pp. 101–108, 2025, doi: 10.63076/jomm.v2i1.25.

- [4] A. Rismaulana and Hermansyah, “The influence of work discipline and work-life balance on employee productivity at Aston Batam Hotel & Residence,” *Journal of Multidimensional Management*, vol. 2, no. 1, pp. 95–100, 2025, doi: 10.63076/jomm.v2i1.22.
- [5] B. Afsar, S. Cheema, and B. Saeed, "The impact of innovative work behavior on employee performance," *Journal of Management Development*, vol. 40, no. 5, pp. 1–15, 2021.
- [6] J. De Jong and D. N. Den Hartog, *Measuring Innovative Work Behavior*. Amsterdam: Amsterdam Business School, 2010.
- [7] A. D. Prayogo and Hermansyah, “Assessing the impact of communication and motivation on employee productivity: A case study of Turi Beach Resort, Batam,” *Journal of Multidimensional Management*, vol. 2, no. 1, pp. 109–113, 2025, doi: 10.63076/jomm.v2i1.28.
- [8] M. Aurellia and Hermansyah, “The influence of hotel facilities and service quality on guest satisfaction at Fave Hotel Olo Padang,” *Journal of Multidimensional Management*, vol. 2, no. 1, pp. 73–77, 2025, doi: 10.63076/jomm.v2i1.20.
- [9] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2022.
- [10] A. Kamal and A. Kahar, “The influence of perceived organizational support on employee performance mediated by work-life balance at The Balcone Suites & Resort Bukittinggi,” *Journal of Multidimensional Management*, vol. 2, no. 1, pp. 78–87, 2025, doi: 10.63076/jomm.v2i1.23.
- [11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [12] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2020.