

Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Hotel Aston Manado

Kurnia R. Sondakh,
Wehelmina Rumawas,
Aneke Y. Punuindoong

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
kurniasondakh082@student.unsrat.ac.id

ABSTRACT

In the hospitality industry, employees play a vital role in determining the quality of service provided to guests. Proper training and job placement are expected to influence the innovative work behavior of hotel employees along with the increasingly competitive industry. The purpose of this research is to find out how influential job training and placement are on the innovative work behavior of Aston Manado Hotel employees. This research uses quantitative research methods, with data collection methods using survey methods, namely questionnaires (Questionnaires), the sample in the study was 55 respondents. This research analysis tool uses Smart PLS 4.0 software. The results of this study indicate that training has no effect on innovative work behavior, training has a positive and significant effect on job placement, and job placement has a positive and significant effect on innovative work behavior.

Keyword: Training, Job Placement, Innovative Work Behavior

ABSTRAK

Dalam industri perhotelan, karyawan memainkan peran vital dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada tamu. Pelatihan dan penempatan kerja yang tepat diharapkan dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan hotel seiring dengan semakin kompetitifnya industri. Tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa berpengaruh pelatihan dan penempatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Hotel Aston Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu kuesioner (Angket), sampel dalam penelitian yakni 55 responden. Alat analisis penelitian ini menggunakan perangkat lunak Smart PLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja, dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Kata kunci: Pelatihan, Penempatan Kerja, Perilaku Kerja Inovatif

PENDAHULUAN

Organisasi yang mampu belajar, beradaptasi, dan terus berkembang melalui pengembangan sumber daya manusia dinilai efektif. Armstrong (2020) Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kinerja puncak dan tempat kerja yang kreatif dan efektif. Perusahaan harus mengadakan pelatihan dan penempatan kerja yang relevan dengan sektor pelatihan agar dapat berdampak pada perilaku kerja inovatif karyawan, seiring dengan semakin kompetitifnya industri.

Dalam industri perhotelan, karyawan memainkan peran vital dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada tamu. Perilaku kerja karyawan, seperti kedisiplinan, sikap ramah, dan inisiatif, sangat mempengaruhi kepuasan tamu dan, pada akhirnya, kesuksesan bisnis hotel. Namun, tantangan dalam mengelola sumber daya manusia sering kali muncul, terutama dalam hal pelatihan dan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang kurang terlatih atau menempatkan peran di luar bidang keahliannya dapat menunjukkan perilaku kerja yang tidak optimal.

Oleh karena itu, pelatihan (*training*) menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, memastikan mereka memiliki kertrampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan dapat dibentuk dan dibekali untuk meningkatkan keterampilan, bakat,

pengetahuan, dan perilakunya melalui serangkaian proses yang dikenal dengan istilah pelatihan (Kasmir 2018).

Penempatan kerja karyawan juga menjadi aspek krusial dalam mendorong perilaku inovatif di tempat kerja. Penempatan kerja adalah proses perencanaan yang digunakan untuk mengidentifikasi kandidat untuk posisi terbuka di dalam perusahaan. Tanjung (2020:242). Hal ini berkontribusi pada munculnya ide-ide baru dan metode kerja yang lebih efisien. Dengan demikian, kombinasi antara pelatihan yang efektif dan penempatan kerja yang tepat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan penuh inovasi, yang pada akhirnya mendorong terciptanya perilaku kerja yang positif dan inovatif.

Dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Aston Manado yang terletak di jalan Sudirman 128 Pinaesaan, Kecematan Wenang, Kota Manado Sulawesi Utara. Hotel Aston Manado merupakan salah satu hotel berbintang empat di manado sebagai bagian dari industri jasa, tentunya tidak lepas dari tuntutan memberikan pelayanan yang prima dan berinovasi untuk menjaga daya saing. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi hal yang sangat penting, salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan dan penempatan kerja yang tepat. Pelatihan dan penempatan kerja pada pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi Sari. W.M, (2020).

Berdasarkan uraian di atas, maka penting untuk meneliti bagaimana pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai topik tersebut. Maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Hotel Aston Manado”

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Dessler (2020) Mengungkapkan bahwa pelatihan yang efektif memerlukan perencanaan yang matang dan metode yang tepat untuk memastikan bahwa setiap tahap dari proses pelatihan memberikan manfaat maksimal. Proses ini harus melibatkan analisis kebutuhan yang mendalam untuk memahami kompetensi yang harus dikembangkan dan menentukan jenis pelatihan yang paling sesuai dengan tujuan organisasi. Pada hakikatnya pelatihan adalah suatu proses pembelajaran. Oleh karena itu, memahami bagaimana individu belajar diperlukan untuk pelatihan staf. Berikut ini adalah indikator-indikator menurut Dessler (2020) terdiri dari:

1. Instruktur
2. Peserta Pelatihan
3. Metode
4. Materi
5. Tujuan Pelatihan

Penempatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Rumawas (2018), tujuan seleksi adalah menempatkan seorang kandidat pada posisi yang paling sesuai. Penempatan kerja melalui sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Kuantitas dan kualitas pekerjaan seorang karyawan akan bergantung pada seberapa cocok mereka dengan posisinya.

Jimmy dan Gaol (2014) Pengaturan awal atau reorganisasi satu atau lebih karyawan pada pekerjaan baru atau berbeda dikenal dengan istilah penempatan kerja karyawan. Menurut Hendriyaldi (2017), penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi pegawai.

Perilaku kerja yang inovatif sangat dipengaruhi oleh penempatan kerja seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. Karyawan lebih mungkin merasa terinspirasi dan terlibat dalam pekerjaannya ketika mereka ditugaskan pada peran yang selaras dengan kemampuan, minat, dan potensi mereka. Oleh karena itu, investasi dalam proses penempatan kerja yang baik dan berkelanjutan dapat menjadi salah satu kunci sukses dalam mencapai tujuan inovasi jangka Panjang. Berikut ini adalah indikator-indikator menurut Hartatik (2014) terdiri dari.:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian.

Perilaku Kerja Inovatif

Baig, *et al.* (2022) Perilaku kerja inovatif mengacu pada upaya individu untuk menerapkan ide-ide inventif. Individu adalah aktor utama dan paling penting dalam proses inovasi. Chang, *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah pembuatan, implementasi, dan integrasi konsep-konsep baru yang bertujuan dalam domain kerja, kelompok, atau institusi untuk meningkatkan kinerja peran, kemanjuran kelompok, atau efisiensi organisasi.

Perilaku ekstra-peran individu yang menguntungkan individu dan organisasi disebut sebagai perilaku kerja inovatif Shih and Susanto (2017). Karena banyaknya manfaat perilaku kerja inovatif, organisasi terus mencari cara untuk memeliharanya pada karyawan mereka Afsar, (2016).

Abstein, *et al.* (2014) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai proses multidimensi yang mencakup berbagai perilaku yang saling terkait, yang dapat dibagi menjadi tiga tingkatan diskrit: pengembangan ide-ide unik, promosi ide-ide baru, dan tahap akhir yaitu implementasi ide-ide tersebut.

Berikut ini adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur perilaku kerja inovatif menurut De Jong and Den Hartog (2008).

1. Eksplorasi ide
2. Membuat ide,
3. *Idea championing*
4. Implementasi ide

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rumawas, Wehelmina (2024)	<i>Human Resource Management Practice and Innovative Work Behaviour: The Mediating Role of Work Engagement</i>	<i>Human Resource Management Practice</i> memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara <i>Human Resource Management Practice</i> dan perilaku kerja inovatif.
2.	Sinta., Areros, W.A., Sambul, S.A.P. (2023)	Pelatihan dan Kompensasi Kaitannya Dengan Innovative Work Behavior PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Utama Manado	Secara parsial, pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan survei melalui kuesioner. Sampel diambil dari 55 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan dianalisis menggunakan metode partial least square.

HASIL DAN PEMBAHASAN **AVE (Average Variance Extracted)**

Tabel 1. Hasil AVE (Average Variance Extracted)

Average Variance Extracted (AVE)	
X1	0.864
X2	0.684
Y	0.657

Sumber: Diolah (2024)

Dari informasi yang tertera dalam tabel, diperlihatkan bahwa hasil setiap variabel, yaitu : 0.864 Pelatihan (X1), 0.684 Penempatan Kerja (X2), dan 0.657 Perilaku Kerja Inovatif (Y). Ketiga variabel tersebut memiliki nilai AVE > 0.50 yang menandakan bahwa setiap nilai dianggap *valid* dan memenuhi.

Validitas Diskriminan

Tabel 2. Hasil Validitas Diskriminan

	Pelatihan	Penempatan Kerja	Perilaku Kerja Inovatif
Pelatihan			
Penempatan Kerja	0.270		
Perilaku Kerja Inovatif	0.298	0.729	

Sumber: Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, semua nilai tersebut dianggap *valid* dalam konteks *validitas diskriminan* karena memenuhi kriteria yaitu $<0,9$ atau kurang dari 0,9.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

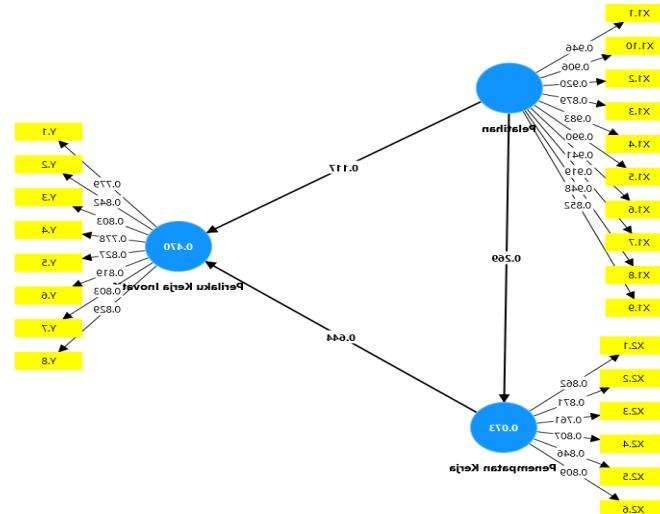
Tabel 3. Hasil Analisis Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_c)	Kriteria	Keterangan
Pelatihan	0.982	0.984	>0.70	Reliabel
Penempatan Kerja	0.907	0.928	>0.70	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0.925	0.939	>0.70	Reliabel

Sumber: Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, Semua nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* memenuhi kriteria >0.70 , menunjukkan bahwa data pada variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel dan dapat dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini.

Inner Model



Gambar 1. Analisis Inner Model

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa nilai variabel yang dipengaruhi yaitu variabel X2 (Penempatan Kerja) memiliki nilai 0.073 dan untuk nilai variabel Y (Perilaku Kerja Inovatif) memiliki nilai 0.470.

R Square

Tabel 4. Hasil Analisis R Square

	R-Square
Penempatan Kerja	0.073
Perilaku Kerja Inovatif	0.470

Sumber: Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh penganalisisan R Square mengindikasikan bahwa pelatihan X1 berpengaruh terhadap penempatan kerja X2 dengan nilai 0.073, dan pelatihan X1 serta penempatan kerja X2 secara bersama-sama memengaruhi perilaku kerja inovatif Y dengan nilai 0.470.

Effect Size (F Square)

Tabel 5. Hasil Analisis Effect Size (F Square)

Pelatihan	Penempatan Kerja	Perilaku Kerja Inovatif
Pelatihan	0.078	0.024
Penempatan Kerja		0.726
Perilaku Kerja Inovatif		

Sumber: Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai variabel X1 (Pelatihan) memiliki pengaruh terhadap variabel X2 (Penempatan Kerja) sebesar 0.078, nilai variabel X1 (Pelatihan) memiliki pengaruh pada variabel Y (Perilaku Kerja Inovatif) sebesar 0.024, dan nilai variabel X2 (Penempatan Kerja) memiliki pengaruh pada variabel Y (Perilaku Kerja Inovatif) sebesar 0.726.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Sampel asli (O)	T statistik ($ O/STDEV $)	Nilai P (P values)
Pelatihan -> Perilaku Kerja Inovatif	0.117	0.914	0.361
Pelatihan -> Penempatan Kerja	0.269	2.136	0.033
Penempatan Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0.644	6.254	0.000

Sumber: Diolah (2024)

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua variabel yang memiliki nilai p-value di bawah 0.05, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, sedangkan satu variabel lainnya memiliki nilai p-value di atas 0.05, yang menunjukkan hubungan yang tidak signifikan.

Pembahasan

Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan dari pelatihan terhadap perilaku kerja inovatif pada Hotel Aston Manado. Dengan nilai T yang kurang dari ambang batas, dan p value lebih dari ambang batas. Maka dikatakan bahwa hipotesis ini ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian oleh Sinta, *et al.* (2023) yang menemukan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Pada hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap penempatan pada Hotel Aston Manado. Hal ini dibuktikan dengan nilai T yang signifikan, hipotesis menunjukkan adanya dampak positif pelatihan terhadap penempatan kerja. Maka dikatakan bahwa hipotesis ini diterima. Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian oleh Goni, *et al.* (2022) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penempatan.

Hasil uji hipotesis ketiga mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif di Hotel Aston Manado. Bukti dari hal ini terlihat pada nilai T statistik yang lebih tinggi dari ambang batas dan p-value yang lebih rendah dari ambang batas. Oleh karena itu, hipotesis ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

SIMPULAN

Setelah melakukan pengujian dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di Hotel Aston Manado. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum menganggap pelatihan sebagai hal yang penting untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif mereka.
2. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja di Hotel Aston Manado.
3. Variabel penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (7th ed.). Kogan Page.
- Baig, L. D., Azeem, M. F., & Paracha, A. (2022). Cognitive Appraisal of Job Autonomy by Nurses: A Cross-Sectional Study. *SAGE Open Nursing*, 8, 237796082211278. <https://doi.org/10.1177/23779608221127823>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Chang, A. B., Fortescue, R., Grimwood, K., Alexopoulou, E., Bell, L., Boyd, J., Bush, A., Chalmers, J. D., Hill, A. T., Karadag, B., Midulla, F., McCallum, G. B., Powell, Z., Snijders, D., Song, W.-J., Tonia, T., Wilson, C., Zacharasiewicz, A., & Kantar, A. (2021). European Respiratory Society guidelines for the management of children and adolescents with bronchiectasis. *European Respiratory Journal*, 58(2), 2002990. <https://doi.org/10.1183/13993003.02990-2020>
- Creswell, JW (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches . Thousand Oaks, CA: Sage. *English Language Teaching*, 12(5), 40
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2008). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (N. Bhalla, K. Tomasso, & L. Albelli, Eds.; 16th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management 17th Edition*. Pearson.
- Donni Juni, Priansa (2017). *Kinerja Manajemen Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Perceived training intensity and work effort: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 729–738. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.764602>
- Gaol, L., & Jimmy, C. (2014). *A to Z human capital manajemen sumber daya manusia*. PT. Grasindo.
- Hamid, D. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Hartatik, I. P. (2014a). Buku praktis mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana, 8(1).
- Rumawas, W. (2024). Human Resource Management Practice and Innovative Work Behaviour: The Mediating Role of Work Engagement. *International Journal on Recent Trends in Business and Tourism*, 08(01), 01–03. <https://doi.org/10.31674/ijrtbt.2024.v08i01.001>
- Sugiyono, P. D. (2018). *Quantitative, qualitative, and R&D research methods*. Alfabeta.
- Sumarauw, J., Adolfina, A., & Goni, L. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 44-54.
- Tanjung, H., & Syahputra, M. D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 283–295.
- Weol, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15, 496–665.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.