

PENGARUH BUDAYA KOLABORATIF DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP INOVASI: *KNOWLEDGE SHARING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Hotel Bintang Dua di Kota Padang)

Naldi Hendri¹⁾, Listiana Sri Mulatsih²⁾, Irwan Muslim³⁾

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bung Hatta

E-mail; naldihendri28@gmail.com, listiana@bunghatta.ac.id, irwanmuslim64@gmail.com

PENDAHULUAN

Dunia perhotelan mengalami tantangan dalam menghadapi era globalisasi, keadaan ekonomi dan keadaan politik membuat dunia perhotelan mengalami pergolakan. Hotel harus memaksimalkan *intangible asset* yang dimilikinya. Akan tetapi, masalahnya adalah ada beberapa pihak manajemen hotel yang masih belum mengetahui bagaimana mengelola kemampuan *intangible asset* tersebut agar selalu berinovasi, seperti yang dijelaskan pada “*manajemen inovasi upaya meraih keunggulan kompetitif*” (1). Inovasi muncul dan menjadi solusi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian perusahaan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (2). Begitu pentingnya inovasi di dunia perhotelan, maka Penulis sangat tertarik untuk melakukan survey awal untuk mengetahui fenomena terhadap inovasi pada industri perhotelan. Secara total, 105 kuesioner online yang disebar melalui google form dan 99 yang valid dikumpulkan dan dianalisis dari 11 Hotel Bintang Dua di Kota Padang. Pengaruh antara faktor-faktor penentu dianalisis menggunakan *software SmartPLS 3.0*, maka didapatkan hasil dari survey awal bahwa mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori jawaban Tidak yaitu 70,33 %. Hal ini dapat diartikan bahwa inovasi karyawan Hotel Bintang Dua di Kota Padang tidak baik, sementara responden yang menjawab ya sebesar 29,67%. Inovasi karyawan yang tidak baik dirasakan langsung oleh tamu Hotel Bintang Dua di Kota Padang diantaranya saat tamu memarkirkan mobil tidak adanya pelayanan dari security hotel untuk mengarahkan mobil ke lokasi parkir yang ditetapkan oleh hotel sendiri. Pada saat kita memasuki pintu lobby hotel, tidak adanya penjaga hotel (Bellboy) yang memberikan salam dan menyambut kedatangan

tamu hotel.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan Hotel Bintang Dua di Kota Padang. Populasi berjumlah 120 orang dengan metode random sampling. Sedangkan yang dijadikan sampel berjumlah 105 orang yang dikirim melalui google form yang disebar lewat General Manager Hotel dan kemudian disebar ke karyawan sehingga yang masuk ke google form berjumlah 105 responden dengan skala likert 5 jawaban. Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, analisis deskriptif diperlukan agar mengetahui tingkat capaian responden (TCR), *SEM-PLS* digunakan sebagai alat pengolahan data dan pengujian hipotesis, maka dari itu diperlukannya *Measurement Model Assesment (MMA)* yang berfungsi sebagai uji validitas, reliabilitas dan uji diskriminan, selanjutnya dilakukan uji *R Square* dan *Q Square*. *R Square* (uji *goodness-fit model*) digunakan untuk pengujian variabel laten (endogen). *Q Square* (*predictive relevance*) digunakan untuk memprediksi seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (3). *Structural Model Assesment (SMA)* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Uji signifikansi untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dilakukan melalui *bootstrapping* (4). Pengujian pengaruh tidak langsung atau dikatakan dimediasi oleh variabel laten pada model regresi (5). Metode perhitungan mediasi dengan *bootstrapping* (6). Selanjutnya *framework* untuk menguji mediasi dan implikasi-nya atas pembangunan teori (7).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1; Uji Statistik - Structural Model Assessment

Arah	Original Sample	T statistics	P values	Keterangan
Budaya kolaboratif → <i>Knowledge Sharing</i>	0,506	5,338	0,000	H1 diterima
Budaya Organisasi → <i>Knowledge Sharing</i>	0,381	3,830	0,000	H2 diterima
Budaya kolaboratif → Inovasi	-0,052	0,481	0,631	H3 ditolak
Budaya Organisasi → Inovasi	0,255	2,527	0,012	H4 diterima
<i>Knowledge Sharing</i> → Inovasi	0,697	4,784	0,000	H5 diterima
Budaya kolaboratif → <i>Knowledge Sharing</i> → Inovasi	0,352	3,468	0,001	H6 diterima
Budaya Organisasi → <i>Knowledge Sharing</i> → Inovasi	0,265	2,896	0,004	H7 diterima

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa budaya kolaboratif berpengaruh terhadap *knowledge sharing* dengan melihat T statistics 5,338 (besar dari 1,96) dan nilai P Values 0,000 (kecil dari 0,05) dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing* memiliki T statistics 3,830 (besar dari 1,96) dan P values 0,000 (kecil dari 0,05). Akan tetapi budaya kolaboratif tidak berpengaruh terhadap inovasi memiliki T statistics 0,481 (kecil dari 1,96) dan P values 0,631 (besar dari 0,05), budaya organisasi berpengaruh terhadap inovasi memiliki T statistics 2,527 (besar dari 1,96) dan P values 0,012 (kecil dari 0,05), *knowledge sharing* berpengaruh terhadap inovasi memiliki T statistics 4,784 (besar dari 1,96) dan P values 0,000 (kecil dari 0,05). *Knowledge sharing* memediasi hubungan antara budaya kolaboratif dan inovasi dengan melihat T statistics 3,468 (besar dari 1,96) dan P values 0,001 (kecil dari 0,005), begitu juga *Knowledge sharing* memediasi hubungan antara budaya organisasi dan inovasi dengan melihat T statistics 2,896 (besar dari 1,96) dan P values 0,004 (kecil dari 0,05).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa budaya kolaboratif tidak berpengaruh terhadap inovasi bidang pelayanan Hotel Bintang Dua di Kota Padang. Budaya kolaboratif berpengaruh pada *knowledge sharing*, budaya organisasi berpengaruh pada inovasi, budaya organisasi berpengaruh pada *knowledge sharing*, dan *knowledge sharing* berpengaruh pada inovasi, *knowledge sharing* memediasi hubungan antara budaya kolaboratif dan inovasi, *knowledge sharing* memediasi hubungan antara budaya organisasi dan inovasi dan di sarankan

melakukan pengujian hotel bintang tiga, empat & lima di kota Padang & Indonesia umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
- (2) Le, P. B., Lei, H., Le, T. T., Gong, J., & Ha, A. T. (2020). *Developing a collaborative culture for radical and incremental innovation: the mediating roles of tacit and explicit knowledge sharing*. Chinese Management Studies.
- (3) Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*.
- (4) Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (5) Kenny, B., & Reedy, E. (2006). The impact of organisational culture factors on innovation levels in SMEs: An empirical investigation. *Irish Journal of Management*, 27(2).
- (6) Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.
- (7) Zhao, Xinshu J. G. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal Of Customer Research*.197-206.