

Perkembangan Organizational Performance Pada Industri Perhotelan Di Kota Kendari Dilihat Dari Aspek Absorptive Capacity, Organizational Innovation Dan Strategic Agility

Hamzah¹, Sulastini², Kartika Resky³, Jacob Breemer⁴

^{1,2,3,4} Politeknik Indotec Kendari

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengkaji perkembangan *organizational performance* pada industri perhotelan di Kota Kendari dilihat dari perubahan-perubahan pada aspek *absorptive capacity*, *organizational innovation* dan *strategic agility* terhadap. Sampel yang digunakan adalah 57 responden yang berasal dari 19 Hotel terpilih secara sengaja dan diwakili oleh 3 orang dari unit kerja yang berbeda. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan data diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis diperoleh bahwa perkembangan *organizational performance* pada Industri Perhotelan di Kota Kendari disebabkan oleh perubahan *Absorptive Capacity*, *organizational innovation* dan *strategic agility* secara simultan dengan Tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Secara partial, ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *Absorptive Capacity*, *organizational innovation* dan *strategic agility* yang berarti bahwa *Absorptive Capacity*, *organizational innovation* dan *strategic agility*, masing-masing memiliki kontribusi yang positif dan signifikan dalam perkembangan industri perhotelan di Kota Kendari.

Kata Kunci: *Absorptive Capacity*, *Organizational innovation* *Strategic Agility* *Organizational Performance* Perhotelan.

Copyright (c) 2025 **Julia Handayani¹**

✉ Corresponding author :

Email Address : juliahandayani5@gmail.com

PENDAHULUAN

Kompleksitas atas kondisi lingkungan yang cenderung dinamis, berimplikasi atas kemampuan organisasi dalam memprediksi setiap perubahan yang akan terjadi. Ketidakpastian menjadi salah satu hambatan dan tantangan bagi keseluruhan organisasi untuk dapat tetap bertahan dan berdaya saing dalam menghadapi kondisi tersebut. Wulandjani & Setiyowati (2021) mengemukakan bahwa terdapat perbedaan atas kemampuan organisasi saat ini dengan periode sebelumnya. Perbedaan ini secara signifikan tercermin atas eksistensi organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Nurbaity (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa adanya hubungan positif antara ketidakpastian lingkungan bisnis terhadap kinerja organisasi. Dimana perusahaan yang memiliki kemampuan dalam menerapkan *strategic flexibility* akan lebih memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menerapkan.

Mengacu pada uraian tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa pencapaian kinerja organisasi di era saat ini membutuhkan adanya suatu *support system* yang mampu menunjang organisasi untuk bisa melakukan adaptasi atas perubahan yang terjadi dengan cepat. Yildiz & Aykanat (2021) menguraikan pentingnya inovasi sebagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi, dimana inovasi tersebut dianggap sebagai unsur utama yang memicu, menginspirasi dan memungkinkan organisasi untuk bertahan dan berkembang.

Hal ini telah dijelaskan dalam Alquran surah Alam Nasyah Q.S:94 ayat 7-8 Terjemahnya: ayat 7 adalah Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, ayat 8. Dan Hanya kepada Tuhanmu lah hendaknya kamu berharap.

Hal ini sejalan dengan temuan para ahli bahwa organisasi saat ini membutuhkan kemampuan untuk menciptakan, mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru yang disesuaikan dengan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pasar atau lingkungan bisnis dengan cepat dan efektif. *Organizational innovation* (Tanesab & Park, 2020); (Yildiz & Aykanat, 2021) dan *strategic agility* (Altaweel & Al-hawary, 2021); (Munawar et al., 2023); (Kale et al., 2018) adalah dua konsep penting yang menjadi focus utama bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka ditengah perubahan lingkungan yang dinamis.

Kemampuan untuk berinovasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan pasar atau lingkungan bisnis, dinilai penting untuk bisa terimplikasi pada setiap lingkup organisasi terkhusus pada industri perhotelan. Hal ini sejalan dengan uraian yang dikemukakan oleh Ribeiro & Navarro (2017) bahwa adanya kecenderungan industri perhotelan untuk sulit melakukan upaya inovasi. Dimana kesulitan tersebut dapat terlihat pada keterbatasan dari hotel untuk mengembangkan ide-ide baru yang mempunyai nilai tambah terhadap layanan dan memasukkannya dalam kegiatan. Terlebih lagi, pesaing memperhatikan lingkungan melalui situasi persaingan yang memungkinkan bagi mereka untuk meniru ide-ide yang dihasilkan dan mengkontribusikan nilai tersebut pada layanan perusahaan.

Kondisi yang sama terjadi pula pada lingkup perhotelan di Kota Kendari yang secara umum mengalami kondisi yang serupa. Bahkan ditengah pesatnya perkembangan teknologi informasi aspek pelayanan dan manajemen operasional perhotelan masih cenderung bersifat statis.

Absorptive Capacity

Pengertian Absorptive Capacity menurut beberapa ahli sebagai berikut :

1. Cohen dan Levinthal (1990): Absorptive capacity adalah kemampuan perusahaan untuk mengenali nilai informasi baru dari luar, mengasimilasinya, dan menerapkannya untuk tujuan komersial.
2. Zahra dan George (2002): Mereka mendefinisikan absorptive capacity sebagai serangkaian rutinitas dan proses organisasi yang digunakan perusahaan untuk memperoleh, mengasimilasi, mentransformasi, dan mengeksploitasi pengetahuan untuk menghasilkan kemampuan organisasi yang dinamis.

3. Lane, Koka, dan Pathak (2006): Absorptive capacity adalah kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan pengetahuan eksternal melalui tiga proses berurutan: (1) mengenali dan memahami pengetahuan baru yang berpotensi berharga dari luar perusahaan, (2) mengasimilasi pengetahuan baru yang berharga, dan (3) menggunakan pengetahuan yang diasimilasi untuk menciptakan pengetahuan dan hasil komersial baru.
4. Todorova dan Durisin (2007): Mereka menekankan bahwa absorptive capacity melibatkan kemampuan untuk mengenali nilai pengetahuan baru, memperolehnya, mentransformasikannya atau mengasimilasinya, dan mengeksploitasinya.
5. Flatten et al. (2011): Absorptive capacity didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengenali nilai pengetahuan eksternal yang relevan, mengasimilasinya ke dalam basis pengetahuan organisasi yang ada, dan menerapkannya untuk tujuan komersial.

Absorptive capacity adalah kemampuan organisasi tentang penggunaan pengetahuan eksternal dan dapat memungkinkan organisasi untuk membuat perbedaan antara pesaing yang mempunyai pengetahuan baru yang sama (Cazurra dan Rui, 2017) Selain itu, dengan kompetensi yang unik memungkinkan untuk mendapatkan keuntungan dari pengetahuan yang diperoleh dari luar (Stulova dan Rungi, 2017). Sehingga Absorptive capacity sebagai serangkaian proses organisasi yang meliputi memperoleh pengetahuan dari luar, mengasimilasi untuk memperoleh pengetahuan, mentransformasikannya dan mengeksploitasi pengetahuan baru. Menurut beberapa ahli utama yang menjadi indicator Absorptive Capacity adalah sebagai berikut

1. Cohen dan Levinthal (1990): Intensitas R&D, Jumlah paten yang dihasilkan, Produktivitas inovasi.
2. Zahra dan George (2002): Akuisisi pengetahuan, Asimilasi pengetahuan, Transformasi pengetahuan, Eksploitasi pengetahuan
3. Jansen, Van Den Bosch, dan Volberda (2005): Kemampuan akuisisi (misalnya, interaksi dengan pelanggan), Kemampuan asimilasi (misalnya, distribusi informasi internal), Kemampuan transformasi (misalnya, pengembangan produk baru), Kemampuan eksploitasi (misalnya, aplikasi pengalaman).
4. Flatten et al. (2011): Akuisisi: pencarian informasi, penggunaan sumber eksternal, Asimilasi: pemahaman dan interpretasi pengetahuan baru, Transformasi: kombinasi pengetahuan baru dan lama, Eksploitasi: aplikasi komersial pengetahuan baru.
5. Camisón dan Forés (2010):
 - a. Kapasitas absorptif potensial:
 - 1) Kemampuan untuk memperoleh pengetahuan eksternal
 - 2) Kemampuan untuk menganalisis dan memahami pengetahuan baru
 - b. Kapasitas absorptif terealisasi:
 - 1) Kemampuan untuk mentransformasikan pengetahuan
 - 2) Kemampuan untuk mengeksploitasi pengetahuan baru secara komersial

Kapasitas manajemen adalah kemampuan organisasi, tim, atau individu dalam mengelola sumber daya, proses, dan orang-orang untuk

mencapai tujuan yang diinginkan. Ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan infrastruktur yang diperlukan untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan operasi secara efektif.

Kapasitas manajemen juga meliputi beberapa aspek penting, seperti:

- a) **Perencanaan Strategis**
Kemampuan merumuskan strategi untuk mencapai tujuan jangka panjang.
- b) **Pengambilan Keputusan**
Kemampuan memilih alternatif terbaik dari berbagai opsi yang tersedia.
- c) **Pengelolaan Sumber Daya:**
Mengoptimalkan penggunaan sumber daya (waktu, uang, tenaga kerja) untuk mencapai hasil maksimal.
- d) **Kepemimpinan**
Mengarahkan dan memotivasi tim atau organisasi untuk bekerja menuju tujuan bersama.
- e) **Pengendalian dan Evaluasi**
Memonitor dan mengevaluasi kinerja untuk memastikan bahwa tujuan tercapai dan proses berjalan sesuai rencana.

Peningkatan kapasitas manajemen biasanya dilakukan melalui pelatihan, pengembangan sistem, peningkatan teknologi, serta perbaikan proses dan prosedur internal.

6. Lane, Koka, dan Pathak (2006):
Pengenaln dan pemahaman pengetahuan eksternal baru, Asimilasi pengetahuan eksternal yang berharga, Aplikasi pengetahuan yang diasimilasi,
7. Todorova dan Durisin (2007):
Pengenaln nilai pengetahuan baru, Akuisisi pengetahuan, Asimilasi atau transformasi pengetahuan, Eksploitasi pengetahuan.
8. Volberda, Foss, dan Lyles (2010):
Kapasitas manajemen pengetahuan, Kecepatan pembelajaran organisasi, Fleksibilitas strategi.
9. Jiménez-Barrionuevo, García-Morales, dan Molina (2011):
Akuisisi: interaksi, kerjasama, orientasi eksternal, Asimilasi: komunikasi internal, interpretasi Bersama, Transformasi: internalisasi, konversi pengetahuan, Eksploitasi: aplikasi, penggunaan komersial.
10. Lichtenthaler (2009)
Eksplorasi pengetahuan (identifikasi dan akuisisi), Retensi pengetahuan (mempertahankan dan reaktivasi), Eksploitasi pengetahuan (transformasi dan aplikasi komersial)

Indikator ini bersifat konseptual dan mungkin perlu dioperasionalkan lebih lanjut untuk pengukuran empiris. Beberapa peneliti menggunakan skala survei, sementara yang lain mungkin menggunakan data sekunder seperti paten atau investasi R&D sebagai proksi untuk Absorptive Capacity.

2.1. *Organizational Innovation*

Pesatnya perkembangan yang terjadi dalam bidang teknologi dan informasi saat ini, memberikan dampak yang signifikan atas eksistensi organisasi dalam menghadapi percepatan perubahan. Dimana eksistensi tersebut, sangat ditentukan

atas kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan melalui kegiatan-kegiatan inovasi. Sartika (2015) mengemukakan bahwa diperlukan suatu perubahan yang signifikan dalam mencapai kinerja organisasi yang maksimal di era saat ini. Cara kerja organisasi yang masih mengacu pada asas tradisional, dinilai tidak memadai dalam menghadapi ketatnya tingkat persaingan.

Organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas dan efektivitasnya, pada akhirnya akan menghadapi berbagai masalah di masa yang akan datang, dimana penyelesaian atas permasalahan tersebut, memerlukan cara berpikir dan bertindak yang inovatif. Manual Oslo dalam Waheed et al (2019) mendefinisikan inovasi organisasi atau inovasi dalam organisasi sebagai implementasi ide baru untuk peningkatan produk dan proses atau metode organisasi baru yang diterapkan dalam organisasi, kelompok, tempat kerja dan operasi.

Hage (1999) mengemukakan bahwa *organizational innovation* merupakan salah satu topik yang jarang untuk ditelaah sebagai isu utama dalam teori atau penelitian organisasi atau manajemen. Konsep *organizational innovation* ini, kembali ditelaah oleh beberapa peneliti, didasarkan atas implikasi teknologi informasi yang menuntut adanya perubahan metode maupun strategi dari organisasi untuk mampu melakukan kegiatan inovatif dalam menghadapi persaingan yang kompetitif.

Waheed et al (2019) menguraikan terdapat 5 item yang digunakan dalam mengukur inovasi organisasi yakni : (1) organisasi mencoba ide-ide baru; (2) organisasi sering mencoba tren baru untuk melakukan tugas; (3) organisasi menjadi inovatif dalam operasinya; (4) organisasi memperkenalkan produk/layanan baru; dan (5) tingkat inovasi dalam organisasi berisiko. Sedangkan lain halnya, menurut Akpoviro et al (2019) yang menguraikan 3 item dalam mengukur inovasi organisasi yakni : (1) organisasi fleksibel dan merespons perubahan secara instan; (2) organisasi menerima beberapa risiko untuk inovasi; dan (3) perubahan dalam institusi kita biasanya berdampak positif.

2.2. *Strategic Agility*

Altaweel & Al-hawary (2021), *strategic agility* mengacu pada serangkaian kegiatan yang diterapkan oleh organisasi untuk menambah nilai dalam lingkungan bisnis yang mudah berubah dan tidak dapat diprediksi. Lebih lanjut diuraikan oleh Sampath & Krishnamoorthy (2017) mendefinisikan *strategic agility* sebagai kemampuan atau kapabilitas perusahaan terkait dengan penugasan sumber daya yang tepat untuk meningkatkan kompetensi khusus diantara fungsi organisasi sejalan dengan mempertahankan kelincahan untuk memastikan keseimbangan kompetensi dari waktu ke waktu.

Doz (2020) menekankan bahwa *strategic agility* membantu organisasi untuk menghindari "Perangkap Kekakuan" dengan memfokuskan pada keterikatan eksternal dan bergerak untuk menjaga resesi pada organisasi dengan mengorientasikan pada fleksibilitas operasional yang lebih. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa *strategic agility* merupakan sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mengatasi tantangan atas adanya perubahan-perubahan yang cepat melalui proses dan struktur secara sistematis.

Isu terkait *strategic agility* ini, banyak ditelaah oleh beberapa peneliti dalam beberapa tahun terakhir, didasarkan atas adanya intensitas perubahan pasar dan lingkungan bisnis yang cukup signifikan. Terlebih perubahan tersebut, disebabkan atas peningkatan dominasi internet dalam dunia bisnis, *internet of things*, *artificial*

intelligence, perubahan selera pelanggan, kecepatan transfer informasi dan manajemen karyawan yang kompleks (Yildiz & Aykanat, 2021). Sehingga secara langsung maupun tidak langsung, setiap perusahaan saat ini dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut. Menurut Yildiz & Aykanat (2021), kondisi ini menyebabkan tekanan yang belum pernah terjadi sebelumnya pada bisnis untuk dengan cepat beradaptasi dan merespon perubahan di lingkungan kerja mereka.

Menurut Yildiz & Aykanat (2021), konsep *agility* muncul pada awal abad ke-20 dalam sebuah studi yang didanai oleh pemerintah AS di Institut Iacoca pada Tahun 1991, yang kemudian mengalami perkembangan terkait definisi *agility*. Misalnya, Goldman dan Nagel (1993) dalam Yildiz & Aykanat (2021), mendefinisikan *agility* sebagai perubahan peluang pelanggan dalam lingkungan kompetitif yang terus menerus dan tidak dapat diprediksi. Selain itu, *agility* juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang kompetitif dengan bereaksi secara cepat dan efisien terhadap perubahan pasar yang didorong oleh produk dan layanan yang dirancang khusus.

Altaweel & Al-hawary (2021) mengemukakan bahwa dalam konteks modern yang bertumpu pada dinamika lingkungan bisnis Doz dan Kosonen (2010) memandang *strategic agility* sebagai kemampuan vital yang diadopsi oleh organisasi untuk merumuskan dan memodifikasi model bisnis mereka menjadi lebih interaktif. Diuraikan lebih lanjut bahwa para penulis berpendapat terdapat 3 unsur *strategic agility*, yakni : (1) sensitivitas strategis; (2) fluiditas sumberdaya; dan (3) kesatuan kepemimpinan.

1. *Strategic sensitivity* (sensitivitas strategis) memainkan peran mendasar dalam meningkatkan kemampuan untuk mengenali lingkungan sekitar dan merasakan perubahannya, apakah itu peluang yang dapat dieksploitasi organisasi atau ancaman yang dapat dihindari melalui perencanaan dan kegiatan prediksi masa depan dan pengembangan alternatif untuk menghadapi skenario yang mungkin terjadi.
2. *Resource fluidity* (fluiditas sumber daya), terkait dengan kemampuan organisasi untuk membentuk kembali dan memperoleh seperangkat sumber daya dan kemampuan baru yang membantu organisasi untuk menambah nilai bagi pelanggan dan beralih ke model bisnis kontemporer. Fluiditas sumber daya berpengaruh pada kapabilitas jangka pendek organisasi, yang diwakili oleh kapabilitas operasional, dan memiliki efek jangka panjang dan strategis pada kapabilitas organisasi dan struktural organisasi.
3. *Leadership unity* (kesatuan kepemimpinan) mengacu pada "salah satu fitur respons administratif dari dinamika lingkungan bisnis". Ini mewakili dukungan pemimpin terhadap kebijakan, kerja sama, dan komitmen kolektif, selain merangsang proses pengambilan keputusan lebih cepat, di mana waktu memainkan peran penting dalam lingkungan yang berubah dengan cepat. Pentingnya kesatuan kepemimpinan terletak pada fokus pada pembukaan saluran komunikasi yang efektif antara berbagai tingkat administrasi dalam organisasi.

2.3. Kinerja Organisasi

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting bagi proses pengendalian manajemen bagi sektor public. Menurut Mahmudi (2010) terdapat enam tujuan dalam pengukuran kinerja sektor publik yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
3. Memperbaiki kinerja pada periode berikutnya
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan reward dan punishment
5. Memotivasi pegawai.
6. Menciptakan akuntabilitas publik

Adapun ukuran kinerja organisasi atas *balanced scorecard* tersebut, secara lebih jelasnya diuraikan oleh Rahmawati & Suwitri (2006) yakni :

1. Perspektif keuangan, dimana perspektif ini mengukur kinerja organisasi dalam usahanya mencapai keuangan optimal yang meliputi : pertumbuhan pendapatan, manajemen biaya dan *utilisasi asset*.
2. Perspektif pelanggan, dimana perspektif ini mengukur kinerja organisasi dalam memberikan kepuasan kepada pelanggan. Penilaian atas perspektif pelanggan ini dapat ditinjau mengacu pada konsep kinerja pelayanan public yang meliputi : unsur persyaratan dan prosedur, waktu pelayanan, perilaku pelaksanaan, kompetensi pelayanan dan penanganan pengaduan.
3. Perspektif proses internal mengacu pada proses kerja yang dilakukan dalam organisasi yakni apakah organisasi melakukan proses kerja dengan baik, sehingga dapat mengoperasikan capaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian atas perspektif proses internal ini meliputi : peningkatan kinerja operasional secara keseluruhan, peningkatan kualitas layanan, ketersediaan sarana dan prasarana, dan ketercapaian tujuan organisasi.
4. Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran yakni mengacu pada bagaimana organisasi berinovasi serta tumbuh dan berkembang agar dapat bersaing dimasa yang akan datang. Penilaian atas perspektif pertumbuhan dan pembelajaran ini mencakup : kepuasan kerja pegawai, kesempatan dalam mengembangkan diri, kesempatan dalam melakukan inovasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yildiz & Aykanat (2021) menemukan bahwa *strategic agility* memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dan inovasi organisasi. Ditemukan pula bahwa inovasi organisasi memainkan peran mediasi pada hubungan *strategic agility* terhadap kinerja Perusahaan. Tanesab & Park (2020) menemukan bahwa inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Ditemukan pula bahwa *work reseources* memediasi hubungan inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi. Altaweel & Al-hawary (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *strategi agility* terhadap kinerja organisasi dan kapabilitas inovasi. Lebih lanjut ditemukan bahwa kemampuan inovasi memainkan peran mediasi dalam meningkatkan hubungan antara *strategic agility* dan kinerja organisasi. Munawar et al (2023) menemukan bahwa *strategic agility* berpengaruh positif signifikan terhadap *entrepreneurial innovation* dan pembelajaran organisasi. Ditemukan pula bahwa pembelajaran organisasi memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja dibandingkan *strategic agility* dan *enterprenurial leadership*. Kale et al (2018) menemukan bahwa *absorptive capacity* yang ditinjau

atas *acquisition* dan *use* berpengaruh terhadap *strategic agility*. Ditemukan pula bahwa *strategic agility* berpengaruh signifikan terhadap *firm performance*.

Penelitian terdahulu fokus pada kinerja organisasi, sedangkan penelitian ini fokus pada perkembangan hotel di Kota Kendari.

METODE PENELITIAN

DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yakni eksploratori. Penelitian eksploratori ini ditunjukkan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Pada penelitian ini pengujian hipotesis yang akan dilakukan yakni berkaitan dengan pengaruh *Absorptive Capacity ganizational innovation* dan *strategic agility* terhadap *organizational performance*.

3.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan manajer perhotelan di Kota Kendari. Menurut laporan BPS (2022) jumlah hotel berbintang di Kota Kendari adalah 19 hotel. Mengacu atas jumlah hotel tersebut, diasumsikan bahwa dalam 1 hotel terdapat 3 bidang divisi yakni *front office manager*, *food & beverage manager* dan *executive housekeeper*. Sehingga berdasarkan hal tersebut maka diperoleh besaran total sampel yang akan diteliti yakni sebanyak 57 responden. Pada penelitian ini keseluruhan responden dipilih sebagai sampel penelitian.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data kualitatif yakni data yang diperoleh dari hasil jawaban responden mengenai pengaruh *Absorptive Capacity*, *organizational innovation* dan *strategic agility* terhadap *organizational performance* pada Industri Perhotelan di Kota Kendari. Data kuantitatif yakni data yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah tersedia baik itu dalam bentuk dokumentasi atau dalam bentuk lainnya. Adapun data kuantitatif pada penelitian ini yakni jumlah hotel di Kota Kendari.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi pada penelitian ini dilakukan pada tahap awal pra penelitian yang ditunjukkan untuk mendapatkan gambar mengenai permasalahan penelitian khususnya yang berkaitan dengan *Absorptive Capacity*, *organizational innovation*, *strategic agility* dan *organizational performance*.
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan kepada responden dalam hal ini adalah manajer dari setiap hotel di Kota Kendari. Kuesioner dibuat bersifat tertutup yaitu pernyataan yang dibuat hingga responden dibatasi dalam memberi jawaban kepada beberapa indikator saja atau kepada satu jawaban saja mengenai variabel penelitian. Penyebaran kuesioner

dilakukan secara langsung dengan mendatangi responden penelitian dan menjelaskan mengenai kuesioner serta menunggu kapan kuesioner diambil.

3. Dokumentasi yaitu dengan mengambil data-data yang relevan dengan kajian obyek penelitian ini.

3.4. Metode Analisis Data

Untuk memecahkan semua permasalahan dalam penelitian dan sekaligus dapat memperoleh jawaban dari semua hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti menggunakan metode analisis data yakni analisis regresi linear berganda. Analisis ini akan akan mengestimasi semua variabel-variabel bebas (X), sehingga dapat diketahui pengaruhnya terhadap variabel terkait (Y) yaitu dengan formulasi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_nX_n + e \quad (\text{Gujarati, 2012})$$

Dimana :

β_0	: Koefesien intersep/konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_n$: Koefesien regresi
\hat{Y}	: Variabel terikat bebas
X_1, X_2, X_n	: Variabel bebas
e	: Error

Berdasarkan tujuan penelitian maka bentuk formulasi pada penelitian ini berdasarkan rumus, maka disusunlah formulasi baru yang disesuaikan dengan variabel amatan yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	: <i>Organizational Performance</i>
X_1	: <i>Absorptive Capacity</i>
X_2	: <i>Organizational Innovation</i>
X_3	: <i>Strategic Agility</i>
β_0	: Bilangan Kostanta
β_1, β_2	: Koefesien Regresi
e	: Faktor Kesalahan / Error

HASIL PENELITIAN

Pengaruh *Absorptive Capacity*, *Organizational innovation* dan *Strategic Agility* Terhadap *Organizational Performance* Analisis data dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui Pengaruh *Absorptive Capacity*, *Organizational innovation* dan *Strategic Agility* Terhadap *Organizational Performance* Pada Industri Perhotelan di Kota Kendari. Dari 57 responden yang disampel dari 19 Hotel di Kota Kendari terdapat berbagai ragam tanggapan yang harus dibuktikan dengan analisis data lebih lanjut menggunakan software SPSS Versi 24. Hasil anaisis data disajikan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_nX_n + e \quad (\text{Gujarati, 2012})$$

$$Y = 0,325 + 0,541X_1 + 0,170X_2 + 0,231X_3$$

Berdasarkan persamaan yang disajikan sebelumnya, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta $\beta_0 = 0,325$ berarti bahwa ketika semua variabel bebas bernilai nol, model regresi memprediksi bahwa variabel dependen Y akan memiliki nilai 0,325. Ini adalah titik di mana garis regresi memotong sumbu Y dalam ruang dua dimensi. Maksudnya adalah meskipun tidak ada *Absorptive Capacity*, *Organizational innovation* dan *Strategic Agility* sama sekali, model memprediksi ada *Organizational Performance* dasar sebesar 0,325 (dalam satuan yang sesuai).
- Koefisien $\beta_1 X_1 = 0,541$ maka hal ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada X_1 , variabel dependen Y akan meningkat sebesar 0,541, dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam model tetap.
- Koefisien $\beta_1 X_2 = 0,170$ imaka hal ni berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel bebas X_2 , variabel dependen Y akan meningkat sebesar 0,170, dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam model tetap konstan.
- Koefisien $\beta_1 X_3 = 0,231$ imaka hal ni berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel bebas X_3 , variabel dependen Y akan meningkat sebesar 0,231, dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam model tetap konstan

A. Uji Hiptesis

a. Uji F

Hasil analisis diperoleh uji F dengan nilai F-hitung sebesar 61.051 dengan nilai $\alpha = 0,000$ lebih besar dari F-tabel = 1,672 sehingga dikemukakan bahwa *Absorptive Capacity* (X_1), *Organizational innovation* (X_2) dan *Strategic Agility* (X_3). secara bersama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Performance* (Y).

Hasil uji determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,776 yang menggambarkan bahwa perubahan *Organizational Performance* (Y). secara positif dan signifikan disebabkan oleh pengaruh *Absorptive Capacity* (X_1), *Organizational innovation* (X_2) dan *Strategic Agility* sebesar 77,6% sedangkan 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam model penelitian ini.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X_1 , X_2 dan X_3 dan Y. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel (*Absorptive Capacity*, *Organizational innovation* dan *Strategic Agility*) terhadap variabel Y (*Organizational Performance*) secara terpisah atau parsial. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis jika:

- t hitung variabel X_1 (5,466) > t table (1,677), atau signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.
- t- hitung variabel X_2 (2,097) > t table (1,677), atau signifikan $0,041 < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.
- t-hitung variabel X_3 (2,251) > t table (1,677), atau signifikan $0,029 < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

II. PEMBAHASAN

Variabel *Absorptive Capacity* dalam penelitian ini dihipotesiskan berpengaruh terhadap *Organizational Performance* Hal ini dibuktikan pertama kali dari hasil tanggapan responden dimana variabel *Absorptive Capacity* yang diukur dengan item ($X_{1.1}$) Kapasitas Manajemen ($X_{1.2}$) Pengetahuan, ($X_{1.3}$) Kecepatan Pembelajaran Organisasi dan ($X_{1.4}$) Fkelsibilitas Organisasi menunjukkan adanya

nilai yang baik, yakni 4.11 yang berada pada kategori baik dalam skala pengukuran data yang sekaligus valid dan reliabel sehingga menjadi variabel penting dalam penelitian ini.

Absorptive Capacity (Kapasitas Penyerapan) Dikembangkan oleh Cohen dan Levinthal (1990), konsep ini merujuk pada kemampuan perusahaan untuk mengenali nilai informasi eksternal baru dan Mengasimilasi informasi tersebut dan Menerapkannya untuk tujuan komersial Terdiri dari empat dimensi utama yaitu akuisisi, asimilasi, transformasi, dan eksploitasi pengetahuan.

Organizational Performance (Kinerja Organisasi) Mengacu pada seberapa baik organisasi mencapai tujuannya Diukur melalui berbagai indikator, termasuk Kinerja finansial (mis. ROI, pertumbuhan pendapatan), Kinerja operasional (mis. efisiensi, produktivitas), Kinerja pasar (mis. pangsa pasar, kepuasan pelanggan) dan Inovasi (mis. jumlah paten, produk baru). Mekanisme Hubungan adalah Peningkatan Inovasi Dimana Absorptive Capacity memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat mengidentifikasi dan mengadopsi teknologi baru, Memfasilitasi pengembangan produk dan layanan inovatif dan Meningkatkan kemampuan R&D internal. Dalam Pembelajaran Organisasi yaitu Meningkatkan kemampuan organisasi untuk belajar dari pengalaman dan pengetahuan eksternal, Memfasilitasi transfer pengetahuan antar unit dalam organisasi. Adaptabilitas Strategis dengan Memungkinkan organisasi untuk lebih cepat merespons perubahan pasar, Meningkatkan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan lingkungan bisnis. Sedangkan dalam Keunggulan Kompetitif Membantu organisasi mengembangkan sumber daya dan kapabilitas yang unik, Meningkatkan kemampuan untuk mengeksplorasi peluang pasar sebelum pesaing.

Bukti Empiris adalah Berbagai studi telah menunjukkan hubungan positif antara Absorptive Capacity dan Organizational Performance seperti Zahra dan George (2002): Menunjukkan bahwa Absorptive Capacity berkontribusi pada penciptaan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, Lane et al. (2006): Menemukan bahwa Absorptive Capacity meningkatkan kinerja inovasi dan keuangan. Kostopoulos et al. (2011): Mendemonstrasikan efek positif Absorptive Capacity pada inovasi dan kinerja finansial jangka Panjang.

Variabel *Organizational innovation* menunjukkan proses menciptakan atau mengimplementasikan ide-ide, praktik, struktur, atau produk baru dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, atau efektivitas organisasi tersebut. Inovasi ini bisa mencakup berbagai aspek organisasi. Dari hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan untuk mengukur variabel *Organizational innovation* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,99 yang mana nilai berada pada kategori baik, sehingga diperoleh bahwa *organizational innovation* di industry perhotelan sudah baik. Hal ini juga diperkuat dengan hasil uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan bahwa item variabel yang diuji memiliki Tingkat validitas lebih besar dari 0,30 dan reliabel lebih dari 0,60. Kenyataan ini ditunjukkan pula dengan hasil uji hipotesis yang diperoleh bahwa variabel *Organizational Innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*.

Menurut Yildiz & Aykanat (2021), organisasi mengadopsi inovasi dalam menanggapi perubahan informasi teknologi dan manajerial, persaingan industri, harapan komponen atau keinginan eksekutif senior untuk memperoleh kualifikasi yang berbeda dan meningkatkan tingkat kinerja. Adopsi inovasi dapat digunakan sebagai alat kepatuhan dan perubahan organisasi untuk memfasilitasi pencapaian

tujuan kinerja perusahaan, terutama dalam kondisi persaingan yang ketat, pasar yang berubah dengan cepat, sumber daya yang langka, kualitas yang lebih tinggi, produk dan layanan yang lebih baik, dan permintaan pelanggan.

Variabel *Strategic Agilit* memiliki pernyataan yang valid dan reliabel yang didasarkan pada tanggapa responden terhadap item pernyataan yang terdiri dari *strategic sensitioeity*, *resource fluidity* dan *leadership unity* menunjukkan nilai rata-rata yang berada pada kategori baik dan kenyataan ini diperkuat oleh hasil uji validias dan reliabilitas dimana keseluruhan item yang digunakan dalam variabel ini adalah valid dan reliabel, selain itu variabel *Strategic Agilit* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*. Hal ini dilihat dari hasil uji hipotesis dimana nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dengan signifikansi $\alpha < 0,05$.

Strategic agility mampu merespons tantangan yang tidak terduga dengan lebih baik. Misalnya, ketika terjadi krisis, organisasi yang memiliki *strategic agility* yang baik dapat dengan cepat menyesuaikan operasi mereka dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meminimalkan dampak pada bisnis mereka.

Munawar et al (2023) menjelaskan bahwa kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar merupakan aspek penting dari kelincahan strategis. Hal ini ditunjukkan oleh kemampuan organisasi untuk terus memindai pasar untuk peluang dan ancaman yang muncul, melihat kesenjangan, dan memperkirakan tren pasar di masa depan.

engan demikian diperoleh bahwa variabel *Absorptive Capacity*, *Organizational innovation* dan *Strategic Agility* dalam industry perhotelan dapat memberi pengaruh yang positif signifikan terhadap *Organizational Performance*. Artinya bahwa kinerja organisasi perhotelan dapat meningkatkan pada masa mendatang dengan berbagai peningkata pada sejumlah faktor yang diantara *Capacity*, *Organizational innovation* dan *Strategic Agility* yang merupakan faktor internal industry perhotelan di Kota Kendari.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh *Absorptive Capacity*, *Organizational innovation* dan *Strategic Agility* Terhadap *Organizational Performance* Pada Industri Perhotelan di Kota Kendari, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Absorptive Capacity*, *organizational innovation* dan *strategic agility* secara simultan berpengaruh terhadap *organizational performance* pada Industri Perhotelan di Kota Kendari dengan Tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yang sekaligus meunjukkan bahwa perubahan *organizational performance* disebabkan oleh adanya perubahan naiknya *Absorptive Capacity*, *organizational innovation* dan *strategic agility* dalam industry perhotelan di Kota Kendari.
2. *Absorptive Capacity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* pada Industri Perhotelan di Kota Kendari dengan tingkat signifikansi alpa yang kurang dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa semakin baik *Absorptive Capacity* maka semakin membaik *organizational performance* industry perhotelan di Kota Kendari.
3. *Organizational innovation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* pada Industri Perhotelan di Kota Kendari dengan

tingkat signifikansi alpa yang kurang dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa semakin baik *Organizational innovation* maka semakin membaik *organizational performance* perhotelan di Kota Kendari.

4. *strategic agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance* pada Industri Perhotelan di Kota Kendari dengan tingkat signifikansi alpa yang kurang dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa semakin baik *strategic agility* maka semakin membaik *organizational performance* perhotelan di Kota Kendari

Referensi :

- Abu-Jarad, I. Y., Yusof, N., & Nikbin, D. (2014). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 85(9), 26–46. <https://doi.org/10.1016/j.resuscitation.2014.04.031>
- Afriany, A. N. (2018). The Antecedent Factor of Organizational Performance. *Journal of Business and Information System*, 2(2), 113–123. <https://doi.org/10.36067/jbis.v2i2.79>
- Akpoviro, K. S., Amos, A. O., & Olalekan, A. (2019). The Impact of Process Innovation on Organizational Performance. *Audce*, 15(2), 115–132. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4254636>
- Al-Matari, E. M., Al-Swidi, A. K., & Fadzil, F. H. B. (2014). The Measurements of Firm Performance's Dimensions. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 6(1), 24. <https://doi.org/10.5296/ajfa.v6i1.4761>
- Ali, Z., Zwetsloot, I. M., & Nada, N. (2019). An empirical study to explore the interplay of Managerial and Operational capabilities to infuse organizational innovation in SMEs. *Procedia Computer Science*, 158, 260–269. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.050>
- Altaweel, I. R., & Al-hawary, S. I. (2021). The Mediating Role of Innovation Capability on the Relationship between Strategic Agility and Organizational Performance. *Sustainability*, 13, 1–14.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123–167.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Addison-Wesley.
- Armbruster, H., Bikfalvi, A., Kinkel, S., & Lay, G. (2008). Organizational innovation : The challenge of measuring non-technical innovation in large-scale surveys. *Technovation*, 28, 644–657. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2008.03.003>
- Camisón, C., & Villar-lópez, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance ☆. *Journal of Business Research*, 67(1), 2891–2902. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.06.004>
- Contu, E. G. (2020). Organizational Performance-Theoretical and Practical Approaches: Study on Students' Perceptions. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 14(1), 398–406. <https://doi.org/10.2478/picbe-2020-0038>
- Doz, Y. (2020). Fostering strategic agility: How individual executives and human resource practices contribute. *Human Resource Management Review*, 30(1), 100693. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100693>
- Gujarati. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Salemba Empat.
- Hadi Razavi, S., & Attarnezhad, O. (2013). Management of Organizational Pengaruh Green Intellectual Capital (Gic) Dan Islamic Corporate....

- Innovation. *International Journal of Business and Social Science*, 4(1), 226–232.
- Hage, J. T. (1999). Organizational Innovation and Organizational Change. *Annual Review of Sociology*, 25(August 1999), 597–622. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.597>
- Kale, E., Aknar, A., & Basar, O. (2018). Absorptive Capacity and Firm Performance: The Mediating Role of Strategic Agility. *International Journal of Hospitality Management*, January, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.09.010>
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*.
- Liao, S., Fei, W.-C., & Liu, C.-T. (2008). Relationships between knowledge inertia , organizational learning and organization innovation. *Technovation*, 28, 183–195. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2007.11.005>
- Munawar, F., Kaniawati, K., Latifa, I., & Buana, D. M. A. (2023). Achieving Performance Through Strategic Agility and Entrepreneurial Innovation: An Empirical Research in SMEs Sector. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 25–41.
- Nurbaity, F. (2017). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Bisnis Dengan Strategic Flexibility Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 71–83.
- Pratiwi, A., & Nurwani. (2022). Analisis Kinerja Organisasi Sektor Publik dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Ekonomika*, 13(2), 105–123.
- Putro, D. Y., Rahayu, S., & Hendro, O. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polda Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 74. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.574>
- Rahmawati, A. D., & Suwitri, S. (2006). Analisis Kinerja Organisasi Publik dengan Metode “Balanced Scorecard.” *Dialogue*, 3(1), 78–88.
- Ribeiro, F. T., & Navarro, M. B. (2017). *Organizational innovation in hotel companies* [Universitat Jaume]. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/169793>
- Sampath, G., & Krishnamoorthy, B. (2017). Is strategic agility the new holy grail? Exploring the strategic agility construct. *International Journal of Business Excellence*, 13(2), 160–180. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2017.086323>
- Sapprasert, K., & Clausen, T. H. (2012). Organizational innovation and its effects. *Industrial and Corporate Change*, 21(5), 1283–1305. <https://doi.org/10.1093/icc/dts023>
- Sartika, D. (2015). Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi: Studi Kasus pada Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 11(2), 129–151. <https://doi.org/10.24258/jba.v11i2.196>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Publisher.
- Suwaji, R. (2020). Analisis Kinerja Organisasi Publik Pada Pdam Kota Mojokerto. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(2). <https://doi.org/10.33005/jdg.v10i2.2280>
- Tanesab, J. P., & Park, J. J. (2020). Impact of Organizational Innovation on Work Performance: The Mediating Effect of Work Resources in Public-Sector Organizations. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 10(3), 21–33. <https://doi.org/10.30845/ijbht.v10n3p3>
- Triyanto, D. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Dalam Mewujudkan Pelayanan Prima Kepada Masyarakat. *MIMBAR : Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 6(4), 6.

<https://doi.org/10.32663/jpsp.v6i4.236>

- Waheed, A., Miao, X., Waheed, S., Ahmad, N., & Majeed, A. (2019). How new HRM practices, organizational innovation, and innovative climate affect the innovation performance in the IT industry: A moderated-mediation analysis. *Sustainability (Switzerland)*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/su11030621>
- Wulandjani, H., & Setiyowati, H. (2021). Agility Organisasi Dan Praktik Human Resources Management Terhadap Dampak Disruption Semasa Covid 19. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 216-226. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.17>
- Yildiz, T., & Aykanat, Z. (2021). The Mediating Role of Organizational Innovation on the Impact of Strategic Agility on Firm Performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(4), 765-786. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-06-2020-0070>