

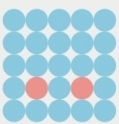
RINGKASAN EKSEKUTIF

FERLY ZULKARNAEN, 2008. Analisis Pengaruh Komponen Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Pangrango 2 Bogor. Di bawah bimbingan ILLAH SAILAH DAN SRI HARTOYO.

Hotel Pangrango 2 Bogor sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri *hospitality* menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mendukung tujuan perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sebuah kunci dalam memenangkan persaingan dalam industri *hospitality* khususnya usaha perhotelan, industri *hospitality* menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor utama yang mampu mempresentasikan produk secara utuh. Karyawan hotel harus memahami mengenai pentingnya memberikan kepuasan kepada para tamu dan dapat melihat segala hal dari sudut pandang para tamu, kemampuan dalam mengelola dan mempertahankan kepuasan para tamu merupakan faktor yang utama karena hal tersebut akan menjadi nilai lebih yang memberikan ketertarikan para tamu untuk kembali menggunakan jasa hotel. Menurut data dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bogor tahun 2007, terjadi penurunan tingkat hunian pada Hotel Pangrango 2 Bogor dalam kurun waktu tiga tahun terakhir sehubungan dengan hal tersebut Hotel Pangrango 2 sudah seyogyanya harus meningkatkan inovasi, kreativitas, dan pelayanan jasanya terhadap para tamu, dalam meningkatkan kualitas pelayanan faktor utama yang harus diperhatikan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena hampir seluruh jenis pelayanan terhadap para tamu yang datang tidak dapat digantikan oleh peran mesin.

Kualitas pelayanan terkait erat dengan motivasi dan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi motivasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka kualitas pelayanan yang diberikan akan semakin baik, Hasibuan (2003), menyatakan motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk meningkatkan gairah kerja, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang menyenangkan dan produktif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Umumnya tujuan seseorang dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya, baik berupa kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, sedangkan komitmen organisasi adalah proses individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi dan komitmen organisasi karyawan adalah kompensasi. Dengan kompensasi yang memadai, kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi dan diharapkan setelah kebutuhan dasarnya terpenuhi karyawan dapat mencurahkan perhatiannya secara utuh dalam melaksanakan pekerjaan, menurut Siagian (2002), sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu memenuhi kepuasan anggota perusahaan,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



yang pada akhirnya akan membantu perusahaan dalam memperoleh, menjaga serta memperkerjakan sejumlah orang yang memiliki sikap yang baik demi menunjang kepentingan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hal tersebut dilakukan perumusan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana persepsi karyawan terhadap kompensasi (finansial-non finansial), motivasi kerja, dan komitmen organisasi karyawan selama ini pada Hotel Pangrango 2 Bogor? (2) Komponen-komponen kompensasi (finansial-non finansial) apakah yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi di Hotel Pangrango 2 Bogor (3) Upaya apa yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan efektifitas pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor. Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk: (1) Menganalisis persepsi karyawan terhadap kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor, (2) Menganalisis komponen kompensasi (finansial dan non finansial) yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor, (3) Merumuskan upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mencapai efektifitas pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor.

Penelitian dilakukan di Hotel Pangrango 2 Bogor pada bulan April hingga bulan Juni 2008, Data yang dibutuhkan diperoleh dari penyebaran kuesioner ke seluruh karyawan pada level operasional di Hotel Pangrango 2 Bogor dengan jumlah responden sebanyak 107 orang (sensus). Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang diolah dengan menggunakan *software* LISREL 8.51. Hasil keluaran (*output*) SEM yang telah diolah dengan menggunakan *software* LISREL kemudian dibahas dan digunakan sebagai implikasi manajerial bagi organisasi. Analisis menggunakan SEM berlaku ketentuan bahwa sebuah model yang dibangun dapat diterima keabsahannya, apabila memenuhi beberapa kriteria, antara lain : *P-value* harus lebih dari 0,05 ($P\text{-value} > 0,05$), nilai RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) harus kurang dari atau sama dengan 0,08 ($RMSEA \leq 0,08$), dan nilai *Chi-square* (X^2) model harus lebih kecil dari derajat bebasnya (*Degree of Freedom*). Dari pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program LISREL versi 8.51, diperoleh hasil bahwa uji kecocokan model yang dilakukan telah memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan, yang ditunjukkan dengan nilai *P-value* sebesar 1.00, nilai RMSEA sebesar 0,000 dan nilai *Chi-Square* (85.08) lebih kecil dari derajat bebasnya (187). Hasil ini memperlihatkan bahwa, model yang telah disusun secara teoritis ternyata memang didukung atau sesuai dengan data empiris di lapangan. Dengan demikian, tidak diperlukan lagi untuk melakukan berbagai modifikasi

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji-t atau uji signifikansi, variabel laten eksogen (variabel bebas) finansial dan variabel laten eksogen non-finansial sebagai variabel pembentuk kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel laten endogen (variabel terikat) motivasi kerja dan komitmen organisasi, karena memiliki nilai gamma (γ) di atas 1,96 yang merupakan ketentuan minimum pada tingkat kepercayaan 5%. Insentif merupakan indikator utama

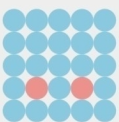
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



pembentuk kompensasi finansial, oleh karena itu perlu ditingkatkan efektifitas pemberian insentif dalam upaya untuk meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi karyawan. Upaya peningkatan efektifitas pemberian insentif dapat dilakukan dengan memberikan basis yang kompetitif dan memadai untuk gaji dan tunjangan sehingga insentif dapat memberikan penghasilan tambahan yang dapat mendorong karyawan bekerja secara optimal. Insentif harus didasarkan pada kinerja, para karyawan harus meyakini bahwa ada hubungan antara apa yang mereka kerjakan dengan apa yang mereka terima. Adanya hasil yang terukur, terkuantitatifkasi, dan ditunjukkan dengan jelas diperlukan dalam membentuk kompensasi insentif sehingga karyawan dapat memahami basis pembayaran insentif mereka, selain itu insentif harus diberikan pada waktu yang tepat, ketepatan waktu akan berpengaruh dan menentukan tingkat efektivitas, insentif tidak akan efektif apabila diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji. Kompensasi non finansial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi. Status adalah indikator yang paling berpengaruh dalam membentuk kompensasi non finansial. Berdasarkan analisis rentang kriteria dapat diketahui bahwa penetapan status yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup optimal, ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan jaminan atas keberlangsungan pekerjaan mereka di Hotel Pangrango 2 Bogor. Pihak perusahaan diharapkan dapat terus mempertahankan hal ini karena status yang diberikan berpengaruh terhadap motivasi dan komitmen organisasi karyawan.

Aspek motivasi yang paling mempengaruhi motivasi karyawan adalah tanggung jawab dan berdasarkan analisis rentang kriteria dapat diketahui bahwa karyawan merasa termotivasi dan bangga apabila diberikan tanggung jawab, hal tersebut berarti perlu diberikan tanggung jawab dan wewenang yang lebih kepada karyawan agar produktivitas perusahaan meningkat. Karyawan yang memperoleh tanggung jawab akan merasa sangat dihargai dan dipercaya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di lingkungan Hotel Pangrango 2 Bogor. Komponen komitmen organisasi yang paling mempengaruhi komitmen organisasi adalah komponen kontinuan. Komponen kontinuan terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Dari analisis rentang kriteria dapat disimpulkan bahwa responden belum memiliki komitmen kontinuan yang cukup baik. Kondisi ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan yang mencerminkan prinsip keadilan dan kompetitif.

Kata Kunci: Hotel Pangrango 2 Bogor, kompensasi, finansial, Non-finansial, Motivasi, Komitmen Organisasi, SEM.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.