



# Strategic: Journal of Education Business management



Homepage journals: <https://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/>

## Studi Deskriptif Kompensasi, Lingkungan Kerja Sosial, dan Komitmen Organisasi Pegawai Hotel Nyland Bandung

Intan Safiera, Hari Mulyadi, & Masharyono  
Universitas Pendidikan Indonesia

\*Correspondence: E-mail: safiraintanp@upi.edu

### ABSTRACT

The purpose of this study is to obtain the level of compensation described by the social work environment and the level of organizational commitment. The object of this research is the employee of Hotel Nyland Bandung. The type of research used is descriptive. The sample in this study were 54 employees of Hotel Nyland Bandung. The results of the study show that almost all respondents stated that the compensation was good, the description of the social work environment was that almost all respondents stated that the social work environment was conducive, and the level of employee organizational commitment stated that the majority of respondents stated that employee morale was high.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kompensasi, gambaran lingkungan kerja sosial, dan tingkat komitmen organisasi pada karyawan Hotel Nyland Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan sampel sebanyak 54 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kompensasi yang diterima sudah baik. Selain itu, hampir seluruh responden menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial di tempat mereka bekerja bersifat kondusif. Dalam hal komitmen organisasi, mayoritas karyawan menunjukkan tingkat semangat kerja dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi.

### ARTICLE INFO

*Article History:*

*Submitted/Received 13 Jan 2025*

*First Revised 15 Jan 2025*

*Accepted 20 Jan 2025*

*First Available online 1 May 2025*

*Publication Date 1 May 2025*

**Keyword:**

*Compensation, Social Work  
Environment, Organizational  
Commitment*

## 1. INTRODUCTION

Sumber daya paling utama dalam sebuah organisasi adalah karyawan. Organisasi harus bisa memastikan karyawan berkomitmen di tempat kerja. Sumber daya manusia yang handal dan mampu mempertahankan mereka agar tetap berada di dalam perusahaan yang sejalan dengan konsep komitmen keorganisasian. (Juita, 2013). Dalam sebuah perusahaan, karyawan menjadi prioritas utama dimana hal tersebut memberikan tantangan bagaimana memaksimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mempertahankan karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan karyawan dapat mendedikasikan diri pada perusahaan (Hadi Senen et al., 2016). Komitmen organisasi adalah aspek penting untuk mencapai keberhasilan organisasi karena karyawan yang berkomitmen tinggi akan mencurahkan lebih banyak waktu mereka dan melakukan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Ketika karyawan berkomitmen, organisasi akan menjadi lebih efektif dan produktif. Keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi tergantung pada komitmen para karyawan. Oleh karena itu, komitmen organisasi adalah masalah penting untuk menjalankan organisasi. Upaya untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi dari setiap karyawan dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi. Komitmen merupakan wujud dari loyalitas karyawan kepada organisasi (Handoko & Handayani, 2017).

Komitmen organisasi tak lepas dari pengaruh kompensasi. Manajemen kompensasi adalah salah satu praktik sumber daya manusia yang paling mendasar dalam manajemen dan subjek utama yang penting dalam bidang manajemen umum. Selain itu dengan kondisi organisasi yang penuh dengan dinamika maka kompensasi menjadi strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi, menjaga dan memberikan semangat pada setiap karyawan. Sistem kompensasi yang tepat dapat meningkatkan pekerja untuk tetap ingin bersama organisasi, dengan kepuasan dan harapan kerja, secara tidak langsung menjadi lebih tinggi (Widodo & Damayanti, 2020). Dengan kompensasi yang adil dan sesuai, karyawan memiliki kecenderungan untuk tetap bersama organisasi. Proses pengembangan sistem manajemen kompensasi yang tepat memungkinkan organisasi untuk memberikan nilai nyata dan tidak berwujud kepada karyawan untuk pekerjaan yang mereka lakukan atau layanan yang mereka berikan. Penelitian dari (Chiu et al., 2002) hasilnya menjelaskan bahwa manajemen kompensasi yang tepat akan menyebabkan karyawan bertahan di organisasi. Dengan demikian kompensasi memiliki peran yang penting untuk membentuk komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dibentuk melalui lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk mengerjakan kewajibannya. Lingkungan kerja memiliki peranan penting di kehidupan organisasi (Andayani et al., 2010). Lingkungan kerja merupakan salah satu penentu dari kualitas hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara fisik atau non fisik menyebabkan karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik sehingga hasil kerja dapat diharapkan menjadi lebih baik secara terus menerus dan konsisten (Darmawan, 2016). Lingkungan kerja mengarah pada suasana organisasi dimana ada para karyawan yang bekerja.

Lingkungan kerja sosial adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011:26). Lingkungan kerja terdiri dari durasi selama bekerja, keselamatan dan keamanan kerja, interaksi dengan kolega, kebutuhan penghargaan dan administrasi puncak di tempat kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas, level komitmen karyawannya, efisiensi serta keefektifan produktivitas. Selain itu mempromosikan adanya rasa memiliki diantara

karyawan mengakibatkan keefektifan organisasi juga dapat meningkat dan biaya yang dikeluarkan akibat ketidakpuasan karyawan juga berkurang (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Karyawan akan lebih efektif dan suka bekerja ketika mereka bekerja di lingkungan kerja yang kondusif (Khuong & Le Vu, 2014).

Berdasarkan paparan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh (1) gambaran kompensasi di Hotel Nyland Bandung (2) gambaran lingkungan kerja sosial di Hotel Nyland Bandung (3) Tingkat komitmen organisasi di Hotel Nyland Bandung.

## 2. RESEARCH METHODS

### Research Approach

Penelitian ini menggunakan pendekatan Perilaku Organisasi yang menganalisis studi deskriptif kompensasi, lingkungan kerja sosial serta komitmen organisasi dengan variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja sosial dan variabel terikat ialah komitmen organisasi. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk menggambarkan sesuatu, biasanya karakteristik kelompok yang relevan, seperti konsumen, penjual, organisasi, atau daerah pasar (Malhotra, 2015). dalam penelitian ini akan diuji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data dilapangan, mengenai studi deskriptif kompensasi, lingkungan kerja sosial serta komitmen organisasi pegawai Hotel Nyland Bandung. Teknik analisis data yang digunakan yaitu deskriptif dengan distribusi frekuensi.

### Population And Sample

Studi ini dilakukan terhadap pegawai Hotel Nyland Bandung yang memiliki populasi sebanyak 54 pegawai, pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi dan menggunakan instrumen penelitian kuesioner melalui Google Form sebagai alat pengumpulan data. Adapun variabel bebas adalah komepnnsasi (X1) dengan dimensi 1) kompensasi langsung 2) kompensasi tidak langsung. Serta lingkungan kerja sosial (X2) dengan dimensi 1) hubungan kerja dengan atasan 2) hubungan kerja dengan sesama karyawan. Variabel terikat yaitu komitmen organisasi dengan dimensi 1) affective commitment 2) continuance commitment 3) normative commitment.

## 3. RESULTS AND DISCUSSION

### General Description Of The Research Subject

Hasil pengujian deskriptif dalam studi deskriptif kompensasi, lingkungan kerja sosial serta komitmen organisasi pegawai Hotel Nyland Bandung akan dijabarkan dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Pegawai  
Hotel Nyland Bandung Terhadap Kompensasi**

No	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Kompensasi langsung	639	810	78,9%
2	Kompensasi tidak langsung	646	810	79,3%

Tabel 1 menjelaskan mengenai rekapitulasi dari dimensi kompensasi. Besarnya skor yang dimiliki setiap dimensi tersebut dapat menjelaskan bahwa terdapat kompensasi di Hotel Nyland Bandung. Hal ini penafsiran hasil perhitungan (Ali, 1985:184) berada pada kategori "hampir seluruhnya" responden menyatakan bahwa kompensasi dalam kategori baik. Selanjutnya tanggapan pegawai Hotel Nyland Bandung terhadap lingkungan kerja sosial akan

dijelaskan melalui Tabel 2.

**Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Hotel Nyland Bandung Terhadap Lingkungan Kerja Sosial**

No	Dimensi	Skor Ideal	Total Skor	%
1	Hubungan kerja dengan atasan	810	639	78,9%
2	Hubungan kerja dengan sesama karyawan	810	645	79,6%

Tabel 2 menjelaskan mengenai rekapitulasi dari dimensi lingkungan kerja sosial. Besarnya skor yang dimiliki setiap dimensi tersebut dapat menjelaskan bahwa terdapat lingkungan kerja sosial pada pegawai Hotel Nyland Bandung. Hal ini penafsiran hasil perhitungan (Ali, 1985:184) berada pada kategori "hampir seluruhnya" responden menyatakan bahwa budaya organisasi dalam kategori kondusif. Selanjutnya tanggapan pegawai Hotel Nyland Bandung terhadap komitmen organisasi akan dijelaskan melalui Tabel 3.

**Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Pegawai Hotel Nyland Bandung Terhadap Komitmen Organisasi**

No	Dimensi	Skor Ideal	Total Skor	%
1	<i>Affective commitment</i>	810	645	79,6%
2	<i>Continuance commitment</i>	810	632	78%
3	<i>Normative commitment</i>	810	628	77,5%
<b>Total</b>		<b>2430</b>	<b>1905</b>	<b>78,4%</b>

Berdasarkan Tabel 3 menjelaskan mengenai rekapitulasi dari dimensi komitmen organisasi. Besarnya skor yang dimiliki setiap dimensi tersebut dapat menjelaskan bahwa terdapat komitmen organisasi pada pegawai Hotel Nyland Bandung. Hal ini penafsiran hasil perhitungan (Ali, 1985:184) berada pada kategori "sebagian besar" responden menyatakan bahwa komitmen organisasi dalam kategori tinggi.

#### 4. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Berdasarkan hasil penelitian studi deskriptif, gambaran kompensasi di Hotel Nyland Bandung berada dalam kondisi yang cukup baik dimana dimensi kompensasi tidak langsung memiliki nilai persepsi yang tinggi. Gambaran lingkungan kerja sosial di Hotel Nyland Bandung dalam keadaan kondusif, dimensi hubungan kerja dengan sesama karyawan memiliki persepsi yang baik. Tingkat komitmen organisasi di Hotel Nyland Bandung berada pada kategori tinggi dimana karyawan memiliki persepsi paling tinggi pada dimensi affective commitment.

Kompensasi di Hotel Nyland Bandung akan baik dengan adanya kompensasi langsung yang sesuai dengan pekerjaannya. Dengan kompensasi yang cukup akan meningkatkan komitmen pegawai pada perusahaan. Lingkungan kerja sosial di Hotel Nyland Bandung akan baik dengan adanya hubungan yang baik dengan atasan. Dengan terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, maka lingkungan kerja sosial di perusahaan akan semakin baik. Komitmen organisasi di Hotel Nyland Bandung dapat ditingkatkan pada aspek tingkat normative commitment yang dirasakan pegawai. Tingkat normative commitment pegawai dapat diminimalisir dengan cara perusahaan memperhatikan pegawai agar dapat bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan agar pegawai selalu bersuka rela dalam mencapai tujuan perusahaan.

## REFERENCE

- Ali, M. (1985). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Andayani, D., Kabalmay, S., Resandi, R., & Darmawan, D. (2010). *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*. Intipresindo Pustaka, Bandung.
- Chiu, R. K., Wai-Mei Luk, V., & Li-Ping Tang, T. (2002). *Retaining And Motivating Employees: Compensation Preferences In Hong Kong And China*. *Personnel Review*, 31(4), 402–431. <https://doi.org/10.1108/00483480210430346>
- Darmawan, D. (2016). *Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106. <https://doi.org/10.31227/Osf.io/E32dz>
- Hadi Senen, S., Masharyono, M., Triananda, N., & Sumiyati, S. (2016). *The Employee Performance Influenced By Communication: A Study Of Bumd In Indonesia*. 15, 596–598. <https://doi.org/10.2991/Gcbme-16.2016.111>
- Handoko, T. Arif, & Handayani, S. (2017). *Pentingnya Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Teduhmakmur Semarang*. *Bingkai Manajemen*, 20, 145–157.
- Juita, S. D. (2013). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd)*. *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 1–17.
- Khuong, M. N., & Le Vu, P. (2014). *Measuring The Effects Of Drivers Organizational Commitment Through The Mediation Of Job Satisfaction: A Study In Ho Chi Minh City, Vietnam*. *International Journal Of Current Research And Academic Review*, 2(2), 1–16.
- Malhotra, N. K. (2015). *Sentials Of Arketing Research (Global Edi)*. Pearson Education Limited.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact Of Working Environment On Job Satisfaction*. *Procedia Economics And Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2016). *The Effect Of Skill Variety , Task Identity , Task Significance , Autonomy And Feedback On Job Performance*. *Econ. Bus. Manag.*, 15, 585–588.
- Widodo, W., & Damayanti, R. (2020). *Vitality Of Job Satisfaction In Mediation: The Effect Of Reward And Personality On Organizational Commitment*. *Management Science Letters*, 10(9), 2131–2138. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.1.016>

