

**RANCANGAN STRATEGI PENINGKATAN KETERIKATAN
KARYAWAN BERDASARKAN PENDEKATAN EVP
PADA CIPTA HOTEL PANCORAN**

**Peneliti : Fatya Faizanur dan Yoseph Asa Anindyajati Simatupang
Dosen Pembimbing: Dr. Dwi Idawati, M.M.**

ABSTRAK

Cipta Hotel Pancoran sebagai hotel bintang 3+ yang mulai beroperasi tahun 2015 saat ini masih belum mampu memenuhi target *occupancy rate* dan target keuntungan mereka, hal ini ditambah dengan kondisi-kondisi eksternal seperti persaingan yang semakin ketat dan kondisi ekonomi global yang sedang menurun menjadikan manajemen harus melakukan strategi untuk masa depan perusahaan salah satunya dengan cara men-aktifkan/menutup sebagian lantai hotelnya. Dengan pengurangan lantai hotel, maka hotel akan dijalankan dengan jumlah karyawan seminimal mungkin. Hal ini sangat penting bagi manajemen untuk menjaga keterikatan karyawan agar karyawan tetap bertahan dan kualitas pelayanan hotel tetap maksimal. Namun hal ini belum dapat dilakukan dengan jumlah *turn-over* karyawan sukarela yang masih tinggi dengan alasan ketidakpuasan karyawan dengan sistem kompensasi perusahaan. Dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mencari pendekatan-pendekatan lain dalam meningkatkan keterikatan karyawan yang bersifat non-moneter atau berbiaya rendah tetapi efektif yaitu dengan pendekatan *Employee Value Proposition*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor *Employee Value Proposition* (EVP) yang penting bagi karyawan Cipta Hotel Pancoran dan merancang strategi peningkatan keterikatan karyawan berdasarkan pendekatan EVP. Subjek dari penelitian ini berfokus pada seluruh karyawan *Core Position* Cipta Hotel Pancoran pada generasi Y dan Z yang berjumlah 70 orang. Penelitian menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan teori Massar (2005) mengenai faktor-faktor EVP. Analisis hasil penelitian dilakukan menggunakan matriks *importance-performance analysis* (IPA). Rancangan strategi peningkatan karyawan difokuskan pada perbaikan faktor kuadran I yaitu tunjangan kesehatan, *meritocracy*, stabilitas organisasi, kesempatan berkembang, posisi pasar, dan kompensasi yang merupakan faktor EVP yang penting dan memiliki performa yang buruk. Rancangan strategi yang disusun terwujud dalam 4 program yaitu: memperbaiki sistem kompensasi, memperbaiki sistem manajemen kinerja, merumuskan kembali *event gathering*, dan menyesuaikan program pelatihan karyawan.

Kata kunci: *employee value proposition*, matriks IPA, rancangan strategi peningkatan keterikatan karyawan

**IMPROVING EMPLOYEE ENGAGEMENT
THROUGH EVP STRATEGY DESIGN IN CIPTA HOTEL PANCORAN**

**Researcher: Fatya Faizanur
and Yoseph Asa Anindyajati Simatupang
Supervisor: Dr. Dwi Idawati, M.M.**

ABSTRACT

Cipta Hotel Pancoran as a 3+ star hotel that started operations in 2015 is currently unable to get its occupancy rate and profit targets, this is coupled with external conditions such as increasingly fierce competition and global economic declining. These conditions making management do strategy for the future, one of them by deactivate/close part of operational floors of Hotel. With the reduction, hotel will be run with the minimum employees possible. This is very important for management to maintain employee engagement so that employee stay and the quality of hotel services remain maximal. However, this cannot be done with the high turn-over amount of volunteer employees because of the company's compensation system. Under these conditions, company should seek other approaches to increasing non-monetary or low cost but effective employee engagement such as Employee Value Propotion approach. The purpose of this study is to identify the employee's important Employee Value Proposition (EVP) factors, and designing a strategy to increase employee engagement based on EVP factors. The subject of this study focused on all employees of core position in Cipta Hotel Pancoran on Y and Z-generations which amounted to 70 people. This study used and instrument compiled based on Massar (2005) theory on EVP factors. The analysis is done using Importance –Performance Analysis (IPA) Matrix. The design of employee engagement strategies focused on improving the quadrant 1 factors of health benefits, meritocracy, organizational stability, growth opportunities, market position, and compensastion that are important EVP factors and have poor performance. The design consists of 4 programs: improve the compensation system, improve the performance management system, redefine the event gathering, and adjust the employee training program

Keywords: employee value proposition, IPA matrix, improving employee engagement strategy design