

Persaingan yang dihadapi industri perhotelan mewajibkan organisasi perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten mengingat perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis. Keberhasilan pencapaian strategis industri perhotelan bergantung pada kompetensi SDM yang dimiliki dalam memberikan pelayanan serta loyalitas kepada pelanggan. Hotel Grand Inna Malioboro merupakan *member* dari PT Hotel Indonesia Group (PT HIG) yang merupakan organisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT HIG menerapkan program transformasi kepada setiap unit bisnisnya. Transformasi yang diterapkan sejak tahun 2016 memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Inna Malioboro. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari keterikatan kerja dan *Person-organizational fit* (P-O Fit) merupakan prediktor kuat bagi kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh P-O Fit terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan kerja sebagai pemediasi pada karyawan tetap Hotel Grand Inna Malioboro. Penelitian dilakukan terhadap 67 responden dengan sampel penelitian yang diambil secara *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal 1 tahun. Pengujian dilakukan dengan menggunakan model mediasi prosedur Baron dan Kenny (1986).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: a) P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; b) P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja; c) keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; d) keterikatan kerja memediasi secara parsial pengaruh P-O Fit terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, P-O Fit, keterikatan kerja.

Competition belonging to the hospitality industry requires that organizations need to have competent human resources (HR), given the increasingly dynamic business world. The achievement of strategic achievement of the hotel industry towards the satisfaction of human resources given in providing service and loyalty to the customer. Hotel Grand Inna Malioboro is a member of PT Hotel Indonesia Group (PT HIG) which owns a State Owned Enterprise (SOE) organization. PT HIG implements the transformation program into its business unit. The transformation implemented since 2016 affected employees at the Grand Inna Hotel Malioboro. Job satisfaction is considered as a result of work engagement and Person-organizational fit (P-O Fit) is a strong predictor of job satisfaction.

This study aims to examine the effect of P-O Fit on job satisfaction with work engagement as a mediator to the Grand Inna Malioboro Hotel's permanent employees. This research conducted toward 67 respondents with purposive sampling as the research method, with the criteria of permanent employees who have worked at least 1 year. The hypothesis test was performed using the mediation procedure of Baron and Kenny (1986).

The result of hypothesis testing shows that: a) P-O Fit positively and significantly influences job satisfaction; b) P-O Fit positively and significantly influences work engagement; c) work engagement positively and significantly influences job satisfaction; d) work engagement partially mediate the impact of P-O Fit on job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, P-O Fit, work engagement