

## INTISARI

PT XYZ adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *retail fashion* yang secara resmi mengelola *multinational retail-clothing* brand asal Swedia dengan mengadopsi sistem *franchise*. PT XYZ memiliki karyawan sekitar 300 orang karyawan tetap. Dalam perkembangannya, PT XYZ mampu mencapai target ekspansi bisnis yang sesuai dengan industri retail Indonesia. Hal ini didukung oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT XYZ.

Dalam usaha mempertahankan sumber daya yang dimiliki, perusahaan menyediakan fasilitas *dropbox* untuk karyawan dalam menyampaikan setiap aspirasi, mengembangkan program sosialisasi untuk menginterpretasi nilai-nilai perusahaan, mendukung pengembangan karir karyawan dengan program *Internal Development* yang dilaksanakan secara rutin dan berdasarkan kinerja karyawannya. Program *Internal Development* tersebut dilaksanakan selama  $\pm$  3-6 bulan

Namun, hal ini tetap membuat perusahaan kehilangan karyawan-karyawan terbaiknya di tahun pertama sampai ketiga dimana *turnover* karyawan melebihi target tahunan perusahaan yaitu 1%. Walaupun mengalami tren penurunan, hal ini masih menjadi masalah bagi perusahaan karena perusahaan kehilangan karyawan-karyawan terbaiknya yang telah menjadi asset perusahaan. Hasil survei lanjutan yang dilakukan terhadap *exit interview form* PT XYZ yaitu sebagian besar karyawan merasa ketidakpuasan kerja dalam perusahaan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan pekerjaan, sistem dan alur kerja perusahaan, tipe pekerjaan, dan lain-lain. Berdasarkan hal ini, peneliti mempertimbangkan variabel bebas yang mempunyai pengaruh pada variabel terikat (kepuasan kerja) yaitu *employee engagement* dan *person-organization fit*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan, variabel *employee engagement* dan *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, serta diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT XYZ belum tinggi sehingga peneliti merasa perlu adanya perbaikan untuk beberapa ruang. Hal ini disebabkan rasa antusiasme karyawan yang masih rendah dan kurangnya timbul perasaan menyatu dengan perusahaan, serta kurang cocoknya nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan.

*Kata kunci : Kepuasan Kerja, Employee Engagement, Person-Organization Fit*

## ABSTRACT

*XYZ is a company engaged in the retail fashion formally managing multinational retail-clothing brand from Sweden by adopting franchise system. XYZ hires about 300 permanent employees. In the development, XYZ is able to achieve the targeted business expansion in accordance with Indonesian retail industry. This is supported by human resources maintained by PT XYZ.*

*In order to maintain its resources, the company provides dropbox facility for employees to convey any aspirations, develop a socialization program to interpret the values of the company, supports the career development of employees by implementing Internal Development program conducted regularly and on the basis of employee performance. The Internal Development Program was implemented for  $\pm$  3-6 months.*

*However, it still made the company losing its best employees in the first to third year where the employee's turnover exceeds the company's annual target of 1%. Despite a downward trend, it is still a problem for the company because the company losses its best talents, which have become the company's assets. The results of follow-up survey of the exit interview form of XYZ show that most employees felt work dissatisfaction within the company caused by working conditions, the company's systems and workflow, type of work, and others. Based on this, the researcher considered independent variables that have an influence on the dependent variable (job satisfaction) namely employee engagement and person-organization fit.*

*Based on the results of research that has been done in the field, the employee engagement and person-organization fit variables have positive and significant impacts on job satisfaction, and that the level of XYZ job satisfaction is not high so the researcher felt the need for improvements to some aspects. This is due to a sense of the enthusiasm of the employees which is still low and lack of their sense of belonging with the company, as well as less suitable company values with the employee values.*

*Keywords: Job Satisfaction , Employee Engagement, Person-Organization Fit*