

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan pada aspek *political, economic, social, technological, legal*, dan *environmental* (PESTLE) tidak pernah berhenti berlangsung, membuat perusahaan menghadapi tantangan baru yang menuntut mereka agar mampu beradaptasi dengan segala peluang dan ancaman untuk mempertahankan perusahaan. Untuk meningkatkan keunggulan kompetitif, Perusahaan harus memberikan pertimbangan untuk lebih memberikan perhatian terhadap pengelolaan manusia di Perusahaan agar mampu menunjang strategi yang akan diterapkan (Sandi et al., 2019). Manusia dalam perusahaan menjadi aset yang tak ternilai dengan karakteristiknya yang sulit ditiru dan tidak dapat digantikan (Kundu & Lata, 2017a).

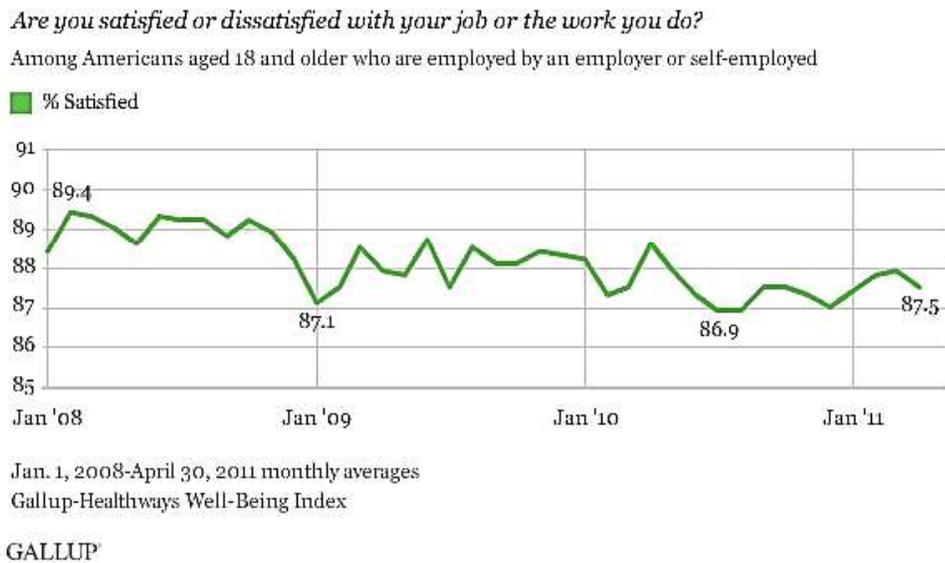
Perusahaan saat ini menghadapi berbagai isu kompleks untuk mempertahankan bagaimana kinerja bisnis mereka dalam konteks globalisasi dan kapabilitas organisasi dalam menghasilkan strategi dan inovasi. Di mana setiap Perusahaan dituntut untuk terus memperbaiki bagaimana mereka membangun bisnis yang lebih ramping, produktif, dan memiliki proses yang efisien serta efektif dalam mengaplikasikan fokus organisasi pada pelanggan (Sparrow & Cooper, 2014). Berdasarkan teori *resource-based view*, organisasi perlu mempertahankan dan mengembangkan *resource* dan kapabilitasnya sendiri untuk meningkatkan *competitive advantage* (Mashat et al., 2024). Dalam hal ini, *human resource management* menjadi poin utama yang membentuk *competitive advantage* yang

suatu Perusahaan miliki untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan jangka panjang (Kundu & Lata, 2017).

Memasuki era industri 4.0 di mana terjadi inovasi dan perubahan besar terhadap teknologi dan penggunaan *Internet of Things*, membuat persaingan antar organisasi menjadi semakin ketat. Di era ini, organisasi berlomba-lomba mencari solusi untuk menghadapi permintaan pasar yang kompleks dengan inovasi teknologi canggih yang dipandang menjadi alat ampuh untuk mencapai keberlanjutan bisnis. Hal ini juga memerlukan kolaborasi antara pekerja yang bertalenta, mesin, produk, dan konsumen yang mampu memaksimalkan efektivitas bisnis (Mashat et al., 2024). Era industri 4.0 akan memberikan tantangan yang baru bagi setiap organisasi, termasuk dalam memastikan tingkat kepuasan karyawan yang mana akan berkorelasi dengan produktivitas, loyalitas, dan profitabilitas organisasi.

Kepuasan kerja yang individu rasakan dalam pengalaman mereka di suatu organisasi tentunya memainkan peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Hal ini disebabkan karena menurut Robbins & Judge (2018), tingkat *job satisfaction* yang tinggi akan memberikan korelasi terhadap tingkat produktivitas, loyalitas, dan pengurangan tingkat *turnover*. *job satisfaction* dapat diukur dengan melihat sejauh mana seorang individu dalam Perusahaan memiliki tanggapan yang positif, afektif, dan evaluatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, di mana individu yang merasa puas dengan kondisi pekerjaan, kompensasi yang diterima, dan hubungan interpersonal akan cenderung lebih loyal dan produktif di Perusahaan (Tho et al., 2024).

*Job Satisfaction* merupakan fenomena yang menjadi aspek penting dan terus menjadi perhatian berbagai industri di seluruh dunia dalam konteks dunia kerja dari tahun ke tahun. Dalam studi Gallup juga menyatakan bahwa, organisasi dengan karyawan yang cenderung puas secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, akan cenderung menunjukkan peningkatan kinerja 17% serta profitabilitas yang juga lebih tinggi dibandingkan dengan Perusahaan yang karyawannya memiliki tingkat kepuasan rendah (Mendes, 2011). Menurut studi Gallup disebutkan bahwa *job satisfaction* merupakan satu dari empat indikator pertanyaan yang diajukan oleh Gallup yaitu *Healthways Well-Being Index* untuk mengukur persepsi pekerja Amerika terhadap tempat kerja mereka, di mana item *job satisfaction* lah yang memiliki fluktuasi dan penurunan nilai dari 2008 hingga 2011 (Mendes, 2011).



**Gambar 1** Tren tingkat *job satisfaction* secara umum  
 Sumber (Gallup, 2018)

Berdasarkan gambar 1, hampir 90% pekerja di Amerika Serikat melaporkan kepuasan terhadap pekerjaan mereka sepanjang tahun 2008. Namun, pada Januari

2009, tingkat *job satisfaction* untuk pertama kalinya turun di bawah 88% akibat adanya dampak krisis keuangan yang mulai mempengaruhi lingkungan kerja di seluruh negeri. Pada musim panas tahun berikutnya, kepuasan kerja mencapai titik terendah di angka 86,9% (Mendes, 2011).

Penyebab pasti dari penurunan ini tidak sepenuhnya jelas, tetapi dalam beberapa tahun terakhir, terdapat laporan bahwa banyak karyawan menerima pekerjaan yang kurang ideal atau melebihi kualifikasi mereka akibat pemangkasan tenaga kerja di perusahaan. Banyak pekerja terpaksa mengambil pekerjaan di bawah kualifikasi mereka setelah kehilangan pekerjaan sebelumnya. Selain itu, meningkatnya kekhawatiran terhadap keamanan kerja, yang dipengaruhi oleh tingginya angka pengangguran, kemungkinan juga berkontribusi terhadap penurunan kepuasan kerja. Di sisi lain, kondisi pasar tenaga kerja yang sulit mungkin telah menyebabkan sebagian pekerja menilai pekerjaan mereka dengan lebih positif, sehingga penurunan kepuasan kerja sejak 2008 tidak terlalu drastis dibandingkan yang seharusnya (Mendes, 2011).

Adapun survei lainnya yang dilakukan untuk mengukur tingkat *job satisfaction* yang dilakukan oleh *The Conference Board* kepada sekitar 2.000 pekerja di seluruh Amerika Serikat. Secara keseluruhan, survei ini mencerminkan gambaran umum tentang tenaga kerja di Amerika Serikat.

## Overall job satisfaction has been improving for 8 consecutive years

Overall job satisfaction by year (1987–2018)



Source: The Conference Board, 2019.

**Gambar 2** Tingkat *Job Satisfaction* tahun ke tahun  
Sumber (*The Conference Board, 2019*)

Berapa poin yang ditemukan melalui hasil survei pada gambar 2 adalah sekitar 54% pekerja di Amerika Serikat menyatakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka pada 2018. Angka ini menunjukkan kenaikan dari 51% pada survei di tahun sebelumnya. Kenaikan ini menjadi yang terbesar kedua dalam sejarah survei selama 32 tahun terakhir (The Conference Board, 2019). Namun, temuan pada survei ini mengandung beberapa indikasi yang perlu diperhatikan oleh manajemen, terutama dalam tren pasar tenaga kerja saat ini yang semakin kuat, di mana individu lebih mudah memperoleh pekerjaan baru. Menanggapi sekitar 46% responden yang menyatakan ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka berdasarkan survei yang dilakukan, *The Conference Board* memberikan wawasan dan merekomendasikan bahwa manajemen perlu melakukan langkah strategis untuk meningkatkan faktor

utama yang mendorong tingkat *job satisfaction* secara keseluruhan (The Conference Board, 2019).

Fenomena terkait *job satisfaction* ini juga menjadi perhatian di Indonesia. Pada Oktober 2021 lalu, telah dilakukan survei kepada 17.628 koresponden berkaitan dengan tingkat kepuasan pekerjaan. Dari hasil survei yang dilakukan Jobstreet.com, menyimpulkan bahwa 73% pekerja di Indonesia memiliki rasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka yang disebabkan oleh beberapa faktor. Ketidakpuasan ini dianalisis terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dijalani dengan keterampilan, minat, dan latar belakang pendidikan karyawan. Hingga Mei 2014, Badan Pusat Statistik Nasional mencatat bahwa angka pengangguran di Indonesia telah mencapai 7,2 juta orang, dan dari survei Jobstreet ini didapatkan pula bahwa 54% responden memiliki keterpaksaan ketika bekerja karena tidak sesuai dengan latar pendidikan yang mereka miliki (*Jobstreet.com, 2022*).

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi dalam konteks global dan nasional, dapat disimpulkan bahwasannya *job satisfaction* menjadi tantangan dan isu yang menjadi perhatian bagi manajemen sumber daya manusia. Terutama dalam industri sektor *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG) yang dimaksudkan kepada sektor barang-barang konsumen yang bergerak cepat, dikonsumsi sehari-hari, mencakup kategori makanan dan minuman, barang tahan lama konsumen, produk perawatan pribadi dan kosmetik, perlengkapan olahraga, pakaian, kebutuhan rumah tangga, barang dengan merek mewah, tekstil, hingga perabotan (Oraman et al., 2011). Industri pada sektor FMCG merupakan satu dari industri yang didorong oleh

persaingan dan selalu mengalami transisi yang dinamis, terutama dalam dominasi globalisasi terhadap ekonomi dunia (Oraman et al., 2011).

Industri FMCG dikenal sebagai sektor yang penuh tantangan dengan tingkat tekanan kerja yang tinggi serta kebutuhan untuk merespons dinamika pasar secara cepat. Dalam konteks ini, kepuasan kerja memainkan peran penting untuk memastikan tenaga kerja tetap termotivasi dan produktif. Sebagaimana diungkapkan oleh Kotler dan Keller (2016), pekerja di industri ini menghadapi risiko *burnout* yang lebih tinggi akibat target yang agresif serta rutinitas yang padat. Dengan menjaga tingkat kepuasan kerja, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan sekaligus memperkuat daya saingnya.

Lebih jauh, karyawan dengan tingkat kepuasan pekerjaan yang baik cenderung memberikan pelayanan pelanggan dengan lebih baik pula, aspek yang sangat penting dalam industri FMCG, di mana pengalaman pelanggan sering menjadi penentu keberhasilan. Untuk mendukung hal ini, perusahaan dapat menerapkan kebijakan seperti penghargaan berbasis kinerja, menyediakan kesempatan pengembangan keterampilan melalui pelatihan, serta mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Pendekatan-pendekatan ini dapat membantu menjaga tingkat kepuasan kerja tetap tinggi dan berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi. Dengan demikian, penelitian ini akan menelaah bagaimana praktik pengelolaan sumber daya manusia dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction* khususnya dalam lingkup industri FMCG.

Penelitian ini memberikan fokus khusus pada objek berupa satu dari Perusahaan pada bidang kosmetik dan berlokasi di Sumatera Barat, yang

selanjutnya disebutkan sebagai PT. XYZ. Di mana sebagai Perusahaan yang memiliki fokus terhadap pengembangan inovasi, Perusahaan ini termasuk Perusahaan yang berada di garis depan dalam menghadapi tantangan industri dengan persaingan dan pertumbuhan yang cepat. Untuk mengungkapkan indikasi *job satisfaction* pada lingkungan bisnis dari objek penelitian, penulis menghimpun data pra-survei yang diperoleh melalui metode wawancara terhadap 5 karyawan yang mewakili keseluruhan populasi.

**Tabel 1** Hasil Wawancara Awal Terkait Indikasi *Job Satisfaction*

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan	
		Setuju	Tidak Setuju
1	“Saya memiliki keterikatan dengan pekerjaan yang menjadi motivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja.”	3	2
2	“Saya merasa terhubung dan merasa memiliki kecocokan dengan tugas yang saya lakukan di posisi sekarang.”	2	3
3	“Saya merasa sangat puas dengan peran saya di tempat kerja saat ini, termasuk tanggung jawab dan tantangan yang saya miliki di posisi ini.”	1	4

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada November 2024, menunjukkan bahwa karyawan pada objek penelitian memiliki tingkat *job satisfaction* yang rendah. Di antara karyawan saat ini, hanya 1 dari 5 karyawan yang merasa puas terhadap peran yang mereka miliki di tempat kerja saat ini, sementara 4 lainnya merasa tidak memiliki kepuasan yang baik terhadap pekerjaan mereka. Data ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih lanjut terhadap praktik SDM yang dapat meningkatkan *job satisfaction*, karena hal

ini akan secara langsung memberikan dampak terhadap motivasi karyawan, keterikatan, serta produktivitas mereka di tempat kerja, bahkan akan berakibat menimbulkan risiko *turnover* akibat ketidakpuasan kerja.

Pentingnya sumber daya manusia dalam mendorong kesuksesan organisasi adalah hal yang mutlak, bahwa kunci peningkatan produktivitas dari sumber daya manusia itu adalah dengan meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang akan menjadi faktor penentu dari kinerja dan komitmen terhadap organisasi. Namun, *job satisfaction* bukanlah fenomena terisolasi yang independen, melainkan dapat terjadi akibat pengaruh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam individu itu sendiri yang dialaminya secara subjektif, ataupun dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu dari organisasi. Di mana beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adalah stres ataupun kesenangan terhadap peran di tempat kerja, dan kecocokan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan atau organisasi mereka (Tho et al., 2024).

Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap variabel *job satisfaction*. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Sutanto dalam (Indriyani & Bellinda Sutanto, 2021), yaitu faktor lingkungan kerja, kontrol, dan juga faktor yang meliputi pekerjaan itu sendiri. Di samping itu, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Coomer dan Barriball dalam (Yildiz & Uzunbacak, 2021) yang memberikan pernyataan bahwa faktor yang menjadi pengaruh bagi tingkat *job satisfaction* merupakan konsep yang komprehensif dan berbeda dari individu ke individu.

Telah diamati dalam beberapa literatur bahwa berbagai organisasi menemukan isu *job satisfaction*, dan alasan di balik ketidakpuasan yang dialami karyawan bisa terjadi karena berbagai alasan terkait kemampuan mereka dalam mengelola tanggung jawab di posisi pekerjaan. *Person-job fit* ditemukan menghasilkan hubungan positif dan juga memberikan pengaruh terhadap *job satisfaction*, yang mana temuan ini selaras pada hasil temuan literatur yang dilakukan Kristof-Brown yang mengemukakan bahwa *person-job fit* akan meningkatkan *job satisfaction* (Aslan, 2019). Perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka, termasuk tingkat kepuasan, komitmen organisasi, perilaku *organizational citizenship behavior*, kinerja, dan niat untuk keluar. Karyawan yang memiliki kesesuaian dengan pekerjaan mereka cenderung dapat dengan mudah mencapai kesuksesan karier karena mereka memiliki *specific skill set* dan kemampuan yang sesuai dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja pada posisi mereka dan hal tersebut menjadikan mereka memiliki tingkat kepuasan yang tinggi (Aslan, 2019).

Dalam kajian lain, ditemukan bahwa secara ilmiah, tingkat *person-organization fit* menjadi faktor peranan yang penting dan memberikan aspek penentu bagaimana budaya organisasi terjadi dan dalam memberikan Keputusan dalam proses perekrutan kandidat yang sesuai kualifikasi serta yang tepat untuk ditempatkan pada organisasi. Selaras dengan pernyataan Murray's *Need-Press Model* yang menyatakan bahwa tingkat keselarasan suatu individu terhadap kebutuhan mereka dengan karakteristik organisasi, akan melahirkan kepuasan atau penekanan terhadap kebutuhan mereka. Serta Teori Pertukaran sosial yang

menyebutkan bahwasanya jika seorang individu tidak akan mencapai kebutuhan mereka akan kepuasan, mereka akan berinteraksi dengan individu lainnya dalam suatu organisasi untuk memenuhi hal tersebut (Yildiz & Uzunbacak, 2021).

Selain itu temuan berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu pada sampel karyawan di Perusahaan farmasi menunjukkan bahwa variabel *person-organization fit* berkaitan dan dianalisis mempengaruhi *job satisfaction* secara positif, dengan kata lain ketika seseorang tidak memiliki budaya dan norma yang sesuai dengan organisasi, maka mereka akan cenderung tidak puas terhadap pekerjaan (Shah & Ayub, 2021).

Sifat dari pengukuran *job satisfaction* yang multifaset dipengaruhi oleh beragam standar dan kondisi pekerjaan yang terus menerus mengalami perkembangan cenderung membutuhkan pendekatan yang berkembang pula untuk mengukur dan memeliharanya. Berdasarkan penelitian sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *employee well-being* dengan *job satisfaction*. Apabila tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan lebih tinggi, akan menghasilkan korelasi dengan peningkatan kepuasan karyawan di tempat kerja (Zendrato & Mardiana, 2024). Dalam konteks organisasi yang kompleks, *employee well-being* merupakan strategi yang efektif sebagai aktivitas penting yang dapat menghubungkan kesejahteraan dengan kepuasan kerja. Sehingga hal terkait pengelolaannya perlu dieksplorasi secara berkelanjutan (Shah & Ayub, 2021).

Berdasarkan literatur-literatur yang menganalisis faktor pengaruh dari *job satisfaction*, peneliti melakukan wawancara terhadap 5 karyawan pada PT. XYZ untuk melihat indikasi dan menilai persepsi karyawan terhadap faktor yang

mempengaruhi *job satisfaction* seperti *person-job fit*, *person-organization fit*, dan *employee well-being*. Adapun data yang terhimpun dinyatakan pada tabel berikut:

**Tabel 2** Hasil Wawancara Awal Terkait Persepsi Karyawan

Indikator	Item	R1	R2	R3	R4	R5	Rata-rata
<i>Person-Job Fit</i>	“Kemampuan saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan.”	2	3	5	4	4	3.5
	“Keterampilan saya cocok dengan persyaratan pekerjaan.”	3	2	5	3	4	
<i>Person-Organization Fit</i>	“Nilai organisasi ini mirip dengan nilai saya.”	3	3	5	4	4	3.8
	“Nilai saya selaras dengan nilai yang dianut karyawan di organisasi ini.”	3	3	5	4	4	
<i>Employee Well-Being</i>	“Saya puas dengan hidup saya.”	2	2	4	4	4	3.13
	“Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.”	3	2	4	4	4	
	“Saya jarang merasa stres atau cemas.”	3	1	4	4	2	

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Hasil wawancara pada tabel 2 menunjukkan bahwasanya beberapa responden memiliki persepsi yang kurang positif terhadap pekerjaan mereka. Pada item yang mengukur *person-job fit* skor rata-rata menunjukkan kesesuaian yang moderat antara minat dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Skor ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan mereka masih belum sepenuhnya optimal sehingga diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan kesesuaian tersebut.

Pada item yang mengukur *person-organization fit*, cukup menunjukkan bahwasanya karyawan merasa nilai dan budaya yang relatif selaras dengan nilai

pribadi mereka. Dengan kata lain, sebagian besar karyawan merasa bahwa visi, misi, dan cara kerja yang diterapkan pada Perusahaan relatif sejalan dengan keyakinan atau prinsip pribadi mereka. Namun meskipun begitu, skor rata-rata 3.8 menunjukkan masih terdapat ruang untuk perbaikan karena mungkin masih terdapat beberapa item yang kurang mendukung kesesuaian tersebut.

Pada item yang mengukur *employee well-being* menunjukkan skor rata-rata 3,13 bahwa persepsi karyawan terhadap kesejahteraan mereka di tempat kerja berada pada tingkat yang rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menjadi tanda yang perlu diperhatikan bahwa aspek *employee well-being* memerlukan pengelolaan yang lebih serius. Dalam berbagai literatur lain juga telah menyebutkan bahwa *employee well-being* merupakan faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, serta mempengaruhi tingkat keberlangsungan karyawan dalam perusahaan untuk jangka panjang.

Adanya perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu menghasilkan celah penelitian bahwa faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* tidak selalu sama pada setiap objek penelitian. Sehingga diperlukan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi hubungan antara kecocokan karyawan dengan pekerjaan dan/atau dengan organisasinya dengan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penulis menempatkan variabel *employee well-being* sebagai variabel intervening yang akan memperkuat hubungan antara *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap *job satisfaction* khususnya pada karyawan PT. XYZ.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengeksplorasi dan membahas terkait isu *job satisfaction* dan meneliti apa saja yang menjadi faktor penyebabnya. Namun,

penelitian yang secara spesifik membahas mengenai bagaimana Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* Terhadap *Job Satisfaction* dengan *Employee Well-Being* Sebagai Variabel Moderasi, masih langka ditemukan.

Sesuai dengan paparan tersebut, penelitian ini secara lebih lanjut akan menganalisis mengenai hal-hal yang menjadi pendorong dan memberikan kontribusi terhadap tingkat *job satisfaction* pada karyawan khususnya pada PT. XYZ, dan bagaimana *person-job fit* dan *person-organization fit* yang diperkuat oleh *employee well-being* mampu berpotensi untuk berkontribusi pada peningkatan atau penurunan *job satisfaction* khususnya pada karyawan PT. XYZ.

## 1.2 Perumusan Masalah

Merujuk pada persoalan yang telah dijabarkan dalam latar belakang sebelumnya, maka penelitian ini merumuskan berbagai masalah yang akan diuji sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction* pada PT. XYZ.
2. Bagaimana pengaruh *person-organization fit* terhadap *job satisfaction* pada PT. XYZ.
3. Bagaimana pengaruh *employee well-being* terhadap *job satisfaction* pada PT. XYZ.
4. Bagaimana pengaruh *employee well-being* dalam memoderasi hubungan antara *person-job fit* dengan *job satisfaction* pada PT. XYZ.
5. Bagaimana pengaruh *employee well-being* dalam memoderasi hubungan antara *person-organization fit* dengan *job satisfaction* pada PT. XYZ.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada permasalahan serta rumusan masalah yang dijabarkan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki beberapa sasaran yang ingin dicapai, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction* pada PT. XYZ.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *person-organization fit* terhadap *job satisfaction* pada PT. XYZ.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *employee well-being* terhadap *job satisfaction* pada PT. XYZ.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *employee well-being* dalam memoderasi hubungan antara *person-job fit* dengan *job satisfaction* pada PT. XYZ.
5. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *employee well-being* dalam memoderasi hubungan antara *person-organization fit* dengan *job satisfaction* pada PT. XYZ.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Kemajuan Ilmiah

Penelitian diharapkan dapat mendukung perkembangan pada pengayaan konseptual dan juga pengembangan teori khususnya pada kajian ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian diharapkan mampu menyediakan ruang untuk penulis mengaplikasikan wawasan yang telah dipelajari serta meningkatkan pemahaman, memperluas wawasan, khususnya dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Peneliti di Masa Depan

Penelitian ini diharapkan mampu dimanfaatkan sebagai referensi dan referensi pembelajaran dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan menjadi sumber bacaan dan referensi yang memberikan manfaat yang memberikan kesimpulan praktis untuk mengatasi permasalahan, terutama terkait variabel-variabel yang dianalisis pada penulisan penelitian. Selain itu, harapannya penelitian yang dilakukan ini dapat mendorong diskusi dan evaluasi perusahaan dalam menangani isu *job satisfaction* khususnya pada karyawan PT. XYZ.

#### 1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Pembahasan pada penelitian memiliki ruang lingkup yang membatasinya. Penelitian terkait variabel diteliti melalui objek yaitu salah satu Perusahaan kosmetik Indonesia kantor cabang Sumatera Barat untuk menilai bagaimana peran moderasi dari variabel *employee well-being* pada hubungan *person-job fit* dan *person-organization fit* terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini juga tidak memberikan perhatian pada variabel-variabel lainnya yang sudah diteliti pada penelitian terdahulu.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Mengingat pentingnya penyusunan sistematika penelitian, peneliti merumuskan struktur penelitian ini sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dibahas mengenai gambaran umum penelitian, beberapa hal yang dimuat dalam bab ini yaitu mengenai latar belakang, rumusan masalah, tinjauan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup pembahasan

### **BAB II TINJAUAN LITERATUR**

Pada bab ini dibahas mengenai teori-teori dasar yang menjadi acuan serta teori-teori pendukung yang berhubungan dengan penulisan penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dibahas secara rinci tentang desain penelitian, pengumpulan dan analisis data, definisi dan pengukuran variabel, jenis penelitian, unit analisis, serta sampling design pada penelitian.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai karakteristik sampel penelitian yang dikemukakan melalui tabel dan grafik. Dikemukakan pula hasil dari pengujian hipotesis dan pembahasan tentang hasil yang diperoleh.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran penelitian selanjutnya