

High turnover of employee in correlation with job description and employee satisfaction (study case of problems in accor asia pacific indonesia)

Okke Kurnia, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20438050&lokasi=lokal>

Abstrak

Accor l'Asie le Pacifique est une grande société multinationale, qui dirige des affaires dans l'industrie d'hospitalité. ii combine les services d'hôtels, le voyage, le restaurant, etc. Ils ont combiné toute son affaire pour se soutenir ainsi la volonté avance ensemble. Une de leurs stratégies doit maintenir(entretenir) des employés et l'octroi cfune place pour construire un plan de carrière. Parce que cette société croft que le Professionnalisme peut être, réalisez du continuellement plan de carrière. Cependant, cette stratégie est contradictoire avec ja condition en Indonesie au bureau de division des ventes. Ils ont quelque difficulté dans le tenant des employés; le chiffre d'affaires est tout à fait haut pendant les trois passés ans. La période du directeur commercial de travail est moins de par an. Après distribuent des personnes qui pose des questions de la satisfaction d'employé et l'interview(entrevue) à chaques employés dans cette division, il y a plusieurs dispositions qui pourraient être le causées de ces problèmes. li y a des possibilites qu'ils sont le surmenage. Parce que basé sur l'expérience, les directeurs commerciaux travaillent I I heures par jour. Toutes les possibilités sont analysent un à un. Pour savoir(connaitre) le poids de leur travail, la description de travail et l'activité réelle doivent comparer. Sont ils sur le fardeau avec leur travail ou c'est juste une question d'inefficacité. Le résultat est prouvé que même ils le travaillant dur, ils ne s'en plaignent pas, parce qu'ils ont des ventes comme un Contexte(formation) et ils aiment le travail. La deuxième analyse est du rapport entre des employés et leur supérieure. La plupart des managers sont l'étranger et tous les employés sont l'indonésien. C'est la partie où le résultat de personne qui pose des questions était cjes expositions qu'ils sentent fortement l'inassouvissement de leur supérieurs Cela causé par différences oilturelles et mauvaise communication. S'ils se Soucient assez de savoir(connaître), quels employés pensent vraiment de leur travail, ils doivent CONduire une satisfiaction d'employé examinent et poussent l'employé à donner leur avis selon le programme de récompense.

La troisième analyse est de la compensation(rémunération). C'est aussi une situation difficile où la condition de ce pays luimême n'est pas stable. Et le manque d'information de la société de norme de salaire, coût de maternité, Et l'importance sur le manuel qui décrit le droit et la responsabilité d'employés.

Accor l'Asie le Pacifique comme une grande société multinationale a déjà l'instrument le meilleur système de ressource humaine. Cependant, ils ne pouvaient pas éviter l'impact d'environnement de la crise de pays et des différences culturelles. Dans ce cas, ils doivent réorganiser le système de salaire et préparer le système de communication. Cette action fera(sera) plaçant les employés comme un du dépositaire te plus important dans la societe.