

**PERAN MEDIASI KETERLIBATAN KARYAWAN: HUBUNGAN
PERSON – ORGANIZATION (P-O) FIT DAN KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI PADA KARYAWAN MILLENNIAL DI PT PEMBANGKITAN
JAWA-BALI UNIT PEMBANGKITAN CIRATA)**

**THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT: THE
RELATIONSHIP BETWEEN PERSON – ORGANIZATION (P-O) FIT
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT (STUDY ON MILLENNIAL
EMPLOYEE AT PT PEMBANGKITAN JAWA-BALI UNIT
PEMBANGKITAN CIRATA)**

SKRIPSI TERAPAN

*Disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan
Diploma Empat pada Program Studi D-IV Administrasi Bisnis
Jurusan Administrasi Niaga*

O l e h:

Ratna Endah Pratiwi

NIM 165254026



POLBAN

**PROGRAM STUDI D-IV ADMINISTRASI NIAGA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BANDUNG**

2020

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

PERAN MEDIASI KETERLIBATAN KARYAWAN: HUBUNGAN
PERSON-ORGANIZATION (P-O) FIT DAN KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI PADA KARYAWAN *MILLENNIAL* DI PT PEMBANGKITAN
JAWA-BALI UNIT PEMBANGKITAN CIRATA)



Oleh :

RATNA ENDAH PRATIWI

NIM: 165254026

Menyetujui,
Bandung, 7 Agustus 2020
Pembimbing,

Dra. Tintin Suhaeni, S.Sos., M.Si

NIP. 196203301989032001

Ketua Jurusan Administrasi Niaga

Sri Raharso, S.Sos., M.Si

NIP. 196712042001121002

HALAMAN PENGESAHAN

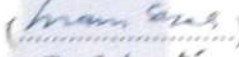
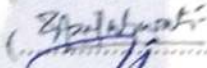

**PERAN MEDIASI KETERLIBATAN KARYAWAN: HUBUNGAN
PERSON-ORGANIZATION (P-O) FIT DAN KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI PADA KARYAWAN MILLENNIAL DI PT PEMBANGKITAN
JAWA-BALI UNIT PEMBANGKITAN CIRATA)**

*THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT: THE
RELATIONSHIP BETWEEN PERSON-ORGANIZATION (P-O) FIT AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT (STUDY ON MILLENNIAL EMPLOYEE
AT PT PEMBANGKITAN JAWA-BALI UNIT PEMBANGKITAN CIRATA)*

Penulis :

Nama Mahasiswa : Ratna Endah Pratiwi NIM : 165254026

Penguji :

1. Ketua : Marwansyah, S.E., M.Si., Ph.D. 
2. Anggota : Dra. Sri Surjani Tjahjawati M.Si. 
3. Anggota : Dra. Tintin Suhaeni, S.Sos., M.Si Pd 

Tugas Akhir ini telah disidangkan pada tanggal 7 Agustus 2020 sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui,
Pembimbing,



Dra. Tintin Suhaeni, S.Sos., M.Si
NIP. 196203301989032001

Ketua Jurusan
Administrasi Niaga



Sri Raharso, S.Sos., M.Si
NIP. 196712042001121002

Ketua Program Studi
D4 Administrasi Bisnis



Dra. Tintin Suhaeni, S.Sos., M.Si
NIP. 196203301989032001

PERNYATAAN PENULIS

“Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa Laporan Tugas Akhir ini adalah murni hasil pekerjaan saya sendiri. Tidak ada pekerjaan orang lain yang saya gunakan tanpa menyebutkan sumbernya.

Materi dalam Laporan Tugas Akhir ini tidak/belum pernah disajikan/digunakan sebagai bahan untuk makalah/Tugas Akhir lain kecuali saya menyatakan dengan jelas bahwa saya menggunakannya.

Saya memahami bahwa Laporan Tugas Akhir yang saya kumpulkan ini dapat diperbanyak dan atau dikomunikasikan untuk tujuan mendeteksi adanya plagiarisme.”

Judul Tugas Akhir:

Peran Mediasi Keterlibatan Karyawan: Hubungan antara *Person – Organization* (P-O) *Fit* dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan *Millennial* di PT Pembangunan Jawa – Bali Unit Pembangunan Cirata)

Bandung, 28 Juli 2020
menyatakan,



Ratna Endah Pratiwi
NIM 165254026

**SURAT PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA TULIS ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Politeknik Negeri Bandung, yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama Penulis 1 / 2 / 3 : RATNA ENDAH PRATIWI
NIM Penulis 1 / 2 / 3 : 165254026
Jurusan / Program Studi : ADMINISTRASI NIAGA / D4 - ADMINISTRASI BISNIS

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Politeknik Negeri Bandung, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas tugas akhir/skripsi/tesis saya yang berjudul (dalam Bahasa Indonesia saja kecuali Jurusan Bahasa Inggris):

PERAN MEDIASI KETERLIBATAN KARYAWAN : HUBUNGAN PERSON - ORGANIZATION (P-O) FIT DAN KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA KARYAWAN MILLENIAL DI PT PEMBANGKITAN JAWA - BALI UNIT PEMBANGKITAN CIRATA)

berserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Politeknik Negeri Bandung berhak menyimpan, mengalih media/memformat, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan/mempublikasikan tugas akhir saya di internet/media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Politeknik Negeri Bandung, segala bentuk tuntutan hukum yang diambil atas pelanggaran hak dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di* : CIMAH
Pada tanggal : 3 OKTOBER 2020
Yang menyatakan (Penulis ① / 2 / 3)**



(RATNA ENDAH PRATIWI)
NIM. 165254026

Catatan / Keterangan:

*Nama Kota

**Lingkari salah satu

CD Karya Tulis menjadi milik dan koleksi UPT Perpustakaan, tidak dipinjamkan ataupun diperjualbelikan, apabila ada yang memerlukan, maka harus menghubungi penulis karya tulis yang bersangkutan.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah, skripsi ini dipersembahkan kepada,

*Ayah H. Muhammad Japar Wongsodimedjo
selaku Supervisor Senior Purna Tugas Divisi Sumber Daya Manusia PT
Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Cirata Masa Bakti 2011 – 2015,*

Ibu Hj. Lisensi Yudhopranoto,

*Kakak Muhammad Anwar Shubhan S.E., Laras Cempaka S.Si., M.T., dan
Muhammad Ridwan Abdurrahman S.E., S.T.,*

Niece and nephew Muhammad Faqih Izzatul Islam & Fathiyya Sarah Inayya,

serta 'ride-or-die friend' Moch Rizatama Aslam Albayumi A.Md.T.

*Atas waktu, tenaga, pikiran, dukungan, serta iringan doa yang diberikan
demi kelancaran proses penyusunan skripsi ini*

POLBAN

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan dan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga penelitian dengan judul **“Peran Mediasi Keterlibatan Karyawan: Hubungan antara *Person – Organization (P-O) Fit* dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan *Millennial* di PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Cirata)”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Penelitian ini secara empiris bertujuan untuk memahami peran mediasi dari keterlibatan kerja (WE) terhadap hubungan *person-organization (P-O) fit* dan komitmen organisasi (OC) serta menguji beberapa informasi anekdotal tentang keputusan karyawan *millennial* untuk terlibat dan berkomitmen pada PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Cirata. Dalam menyelesaikan penelitian ini tentu saja ada beberapa kesulitan dan hambatan. Maka, melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada setiap pihak yang terlibat dalam penyusunan penelitian ini. Penulis merasa masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penulisan proposal penelitian ini, baik dalam penulisan maupun penyajian. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis sehingga tidak terjadi kesalahan dan kekurangan yang serupa pada penyusunan berikutnya.

Bandung, Juli 2020

POLBAN

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji bagi Allah SWT dengan segala nikmatNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan skripsi terapan ini sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Penulis menyadari bahwa banyak pihak telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dra. Tintin Suhaeni S.Sos., M.Si. selaku ketua program studi D4 Administrasi Bisnis dan pembimbing laporan skripsi terapan, yang telah membimbing, memotivasi, dan membantu proses penyusunan laporan skripsi serta ilmu dan pengetahuan baru yang saya dapatkan selama bimbingan.
2. Dr. Harmon Chaniago, Drs., M.Si selaku wali dosen D4 Administrasi Bisnis 2016, terimakasih atas ilmu, bimbingan, dan motivasi selama menjalankan perkuliahan selama empat tahun ini.
3. Bapak Sri Raharso S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
4. PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Cirata yang telah memberikan izin serta menyediakan data untuk kepentingan penelitian.
5. Seluruh karyawan *millennial* PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Cirata atas kontribusinya menjadi responden dalam penelitian.
6. Yuddy Saputra S.E selaku Kepala Kampus PJB Academy Cirata yang telah memberikan data administratif untuk kepentingan penelitian.
7. Irgiana Faturrohman S.Tr atas kontribusinya sebagai *proofreader* dalam pengolahan data penelitian.
8. Teman-teman D4 Administrasi Bisnis 2016 yang telah menemani perkuliahan selama empat tahun ini.

ABSTRACT

The increasing of the millennial population in replacing generation X workers has an impact on their professional engagement career in the company. Stereotypes nowadays state that millennials are the generation with a lower engagement and loyalty level in the company. The diminishing of work engagement index in 2015-2017 period and the discovery of a negative phenomenon of employee involvement in 2019 which happened in one of the Indonesian State-Owned Enterprises—with a business line of operating, maintaining and supplying national electricity—also reinforces the stereotype of the low level of work engagement of millennial employees. This research empirically aims to perceive the role of work engagement (WE) as a mediator in relation to person-organization (P-O) fit including organizational commitment (OC) also verify some stereotypes about the decision of millennial employees to engage and commit to PT Pembangkitan Jawa - Bali Unit Pembangkitan Cirata. Moreover, the composition of work in the company has been dominated by millennial employees by 75%. Using structural equation modeling (SEM-PLS) as well as explanatory and casual research methods with a proportional sample of 105 millennial employees, the research found that P-O fit has a positive impact on WE along with OC. Furthermore, mediation analysis shows that WE are a significant mediator of P-O fit correlation with OC by partially mediating toward 54.3%. This study has implications for human resource managers on how to manage and retain Millennial employees in an effective way through the concept of P-O fit and WE.

Keyword: *millennial, person-organization (P-O) fit, engagement, commitment*



POLBAN

ABSTRAK

Meningkatnya populasi *millennial* dalam menggantikan pekerja generasi X berdampak pada keterlibatan karir *millennial* di perusahaan. Stereotip dalam masyarakat saat ini menyatakan bahwa *millennial* adalah generasi dengan tingkat keterlibatan kerja dan loyalitas yang rendah di perusahaan. Adanya fenomena penurunan indeks keterlibatan kerja pada rentang waktu 2015 – 2017 serta ditemukannya kembali fenomena negatif keterlibatan karyawan di tahun 2019 pada salah satu Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang memiliki lini bisnis operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik serta penyediaan listrik nasional juga memperkuat stereotip rendahnya tingkat keterlibatan kerja karyawan *millennial*. Penelitian ini secara empiris bertujuan untuk memahami peran mediasi dari keterlibatan kerja (WE) terhadap hubungan *person-organization* (P-O) *fit* dan komitmen organisasi (OC) serta menguji beberapa stereotip mengenai keputusan karyawan *millennial* untuk terlibat dan berkomitmen di PT Pembangkitan Jawa – Bali Unit Pembangkitan Cirata. Terlebih komposisi kerja pada perusahaan tersebut sudah didominasi oleh karyawan *millennial* sebanyak 75%. Menggunakan *structural equation modelling* (SEM-PLS) serta metode *explanatory and casual research* dengan ukuran sampel 105 responden, studi menemukan bahwa P-O *fit* secara positif mempengaruhi WE dan OC. Lebih lanjut analisis mediasi menunjukkan bahwa WE adalah mediator yang signifikan terhadap hubungan antara P-O *fit* dan OC dengan memediasi secara parsial sebesar 54.3%. Studi ini memberikan implikasi kepada manajer sumber daya manusia (SDM) tentang cara mengelola dan mempertahankan karyawan *Millennial* secara efektif melalui peranan P-O *fit* dan WE.

Kata kunci: *millennial, person-organization (P-O) fit, keterlibatan, komitmen*

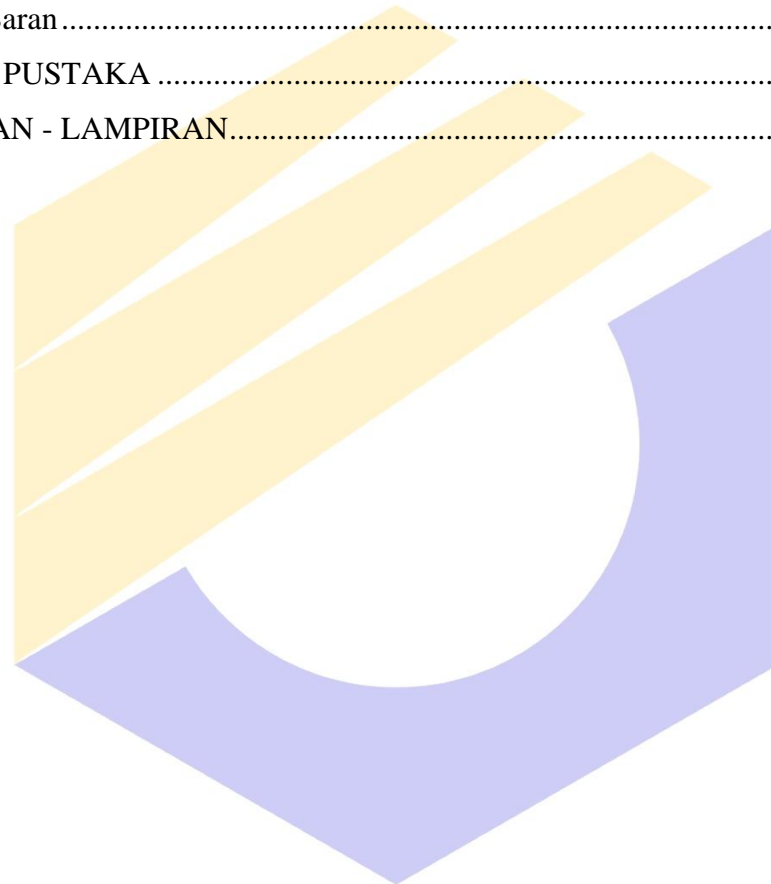
POLBAN

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI TERAPAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN PENULIS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat.....	9
1.5 Ruang Lingkup.....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Pekerja <i>Millennial (Millennial Workforce)</i>	12
2.2 <i>Person Organization (P-O) Fit</i> dan Komitmen Organisasi.....	15
2.3 <i>Person Organization (P-O) Fit</i> dan Keterlibatan Karyawan.....	16
2.4 Keterlibatan Karyawan dan Komitmen Organisasi.....	18
2.5 Peran Mediasi Keterlibatan Karyawan terhadap <i>Person Organization (P-O) Fit</i> dan Komitmen Organisasi	19
2.6 Karya Ilmiah Sejenis Sebelumnya.....	21
2.7 Model Penelitian.....	23
2.8 Hipotesis Penelitian.....	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1 Prosedur Penelitian.....	26
3.2 Objek, Waktu dan Lokasi Penelitian.....	28
3.3 Metode Penelitian.....	28
3.4 Variabel Penelitian.....	29
3.5 Operasional Variabel.....	30
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	32
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.8 Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.8.1 Populasi.....	33
3.8.2 Sampel.....	34
3.9 Teknik Pengujian Instrumen.....	35
3.9.1 Uji Validitas.....	35
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.10 Analisis Deskriptif.....	37
3.11 Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Distribusi dan Pengembalian Kuisisioner.....	42
4.1.2 Profil Responden.....	42
4.1.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	45
4.1.4 Analisis Deskriptif.....	49
4.1.5 Analisis Data.....	53
4.2 Pembahasan.....	62
4.2.1 Pengaruh <i>Person – Organization (P-O) Fit</i> terhadap Komitmen Organisasi Karyawan <i>Millennial</i>	62
4.2.2 Pengaruh <i>Person – Organization (P-O) Fit</i> terhadap Keterlibatan Karyawan <i>Millennial</i>	67
4.2.3 Pengaruh Keterlibatan Karyawan <i>Millennial</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	70

4.2.4 Peran Keterlibatan Karyawan <i>Millennial</i> dalam Memediasi <i>Person – Organization (P-O) Fit</i> dan Komitmen Organisasi	73
4.3 Implikasi Manajerial.....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	94



POLBAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar I. 1 Jumlah karyawan millennial PT PJB UP Cirata tahun 2020.....	2
Gambar I. 2 Indeks grafik keterlibatan kerja karyawan tahun 2015 – 2018	3
Gambar II. 1 Faktor Pertimbangan Millennial Berpindah Perusahaan	14
Gambar II. 2 Lama target Millennial Bekerja di Perusahaan.....	15
Gambar II. 3 Model Penelitian.....	24
Gambar III. 1 Prosedur Penelitian	26
Gambar III. 2 Logo PT Pembangkitan Jawa – Bali	28
Gambar IV. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Gambar IV. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	43
Gambar IV. 3 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	44
Gambar IV. 4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Gambar IV. 5 Pengujian Model Penelitian Metode Bootsraping.....	55
Gambar IV. 6 Pengujian Model Direct Effect.....	58
Gambar IV. 7 Pengujian Model Indirect Effect	59
Gambar IV. 8 Program tahunan penunjang keterlibatan karyawan	74
Gambar IV. 9 Profil Direksi PT Pembangkitan Jawa – Bali.....	80
Gambar IV. 10 Direktur Utama PT Pembangkitan Jawa – Bali	81



POLBAN

DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Operasional Variabel	30
Tabel III. 2 Skala Likert.....	33
Tabel III. 3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
Tabel III. 4 Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS	36
Tabel III. 5 Kriteria Penilaian Setiap Indikator	38
Tabel IV. 1 Nilai Loading Factor.....	46
Tabel IV. 2 Nilai Loading Factor Setelah Eliminasi.....	47
Tabel IV. 3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	47
Tabel IV. 4 Nilai Akar AVE dan Korelasi Variabel Laten	48
Tabel IV. 5 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	48
Tabel IV. 6 Kriteria Penilaian	49
Tabel IV. 7 Deskripsi Variabel Person - Organization (P-O) Fit.....	50
Tabel IV. 8 Deskripsi Variabel Keterlibatan Karyawan	51
Tabel IV. 9 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	52
Tabel IV. 10 Nilai R Square.....	54
Tabel IV. 11 Hasil estimasi path coefficient, p-values dan t-values.....	55
Tabel IV. 12 Hasil Estimasi Direct Effect.....	59
Tabel IV. 13 Hasil estimasi path coefficient dan indirect effect.....	59
Tabel IV. 14 Nilai VAF untuk Pengujian Hipotesis 4	60

POLBAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. 1 Kuisisioner Penelitian	94
Lampiran I. 2 Permohonan Penelitian.....	98
Lampiran I. 3 Surat Izin Penelitian	99
Lampiran I. 4 Olah Data Kuesioner	100
Lampiran I. 5 Outer Loading	104
Lampiran I. 6 R Square	105
Lampiran I. 7 Construct Reliability and Validity	105
Lampiran I. 8 Path Coefficient.....	105
Lampiran I. 9 Indirect Effect.....	106
Lampiran I. 10 Total Effect.....	106
Lampiran I. 11 Uji Turnitin.....	107
Lampiran I. 12 Logbook Bimbingan Skripsi	108
Lampiran I. 13 Berita Acara Sidang Skripsi	117



POLBAN

DAFTAR PUSTAKA

- Adkins, C.L., Russell C.J., & Werbel J.D. (2006). Judgments of fit in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology*, 47(3), 605-623.
- Arora, Nidhi & Dhole, Vijay. (2019). Generation Y: Perspective, engagement, expectations, preferences and satisfactions from workplace; a study conducted in Indian context. *Benchmarking: An International Journal*. 26. 10.1108/BIJ-05-2018-0132.
- Arthur, W., Bell, S.T., Villado, A.J. & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 786-801.
- Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society*. New York: Harper Colophon Books.
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2018). *Business research methods*. Oxford University Press.
- Biswas, S. & Bhatnagar, J. 2013. *Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction*. VIKALPA, Vol 38 No. 1
- Bhatnagar, J. (2007). Predictors of organizational commitment in India: Strategic HR roles, psychological empowerment and organizational learning capability. *International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1782-1811
- Bhatnagar, J. (2009). Exploring psychological contract and employee engagement In India. In Budhwar, P.S. and Bhatnagar, J (Eds.) (2009). *The changing face of people management in India*. London: Routledge: Taylor and Francis.
- Biswas, S., & Varma, A. (2007). Psychological climate and individual performance in India: Test of a mediated model. *Employee Relations*, 29, 664-676.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley and Sons.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First break all the rules*. London: Simon and Schuster.
- Cable, D.M., & De Rue, D.S. (2002). The congruent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Cable, D.M., & Judge, T.A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 74-90.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dale Carnegie Indonesia. (2016): *Employee Engagement among Millennials*. Retrieved July 28, 2018, from <http://www.dalecarnegie.co.id>
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

- Emery, F.E., & Trist, E.L. (1973). *Towards a social ecology*. New York: Plenum.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321-330.
- Frian, Antonio & Fransiska Mulyani. (2018). *Millennials Employee Turnover Intention in Indonesia*. Innovative Issues and Approaches in Social Sciences, Vol 11 No. 3
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., & Relyea, C., (2003). A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. *Journal of Social Psychology*, 143(76), 89-791.
- Gay, L. R., & Diehl, P. L. (1992). *Research Methods for Business and Management*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008): Generational Differences: An Examination of Work Values and Generational Gaps in The Hospitality Workforce. *International Journal of Hospitality Management*. Vol.: 27, pp.: 458-488.
- Kahn, W.A. (1992). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kirkman, B.L., Tesluk, P., & Rosen, B. (2004). The impact of demographic heterogeneity and team leader-team member demographic fit on team empowerment and effectiveness. *Group and Organization Management*, 29(3), 334-368.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualization, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-50.
- Kusuma, Tiffani C. & Presetya, Arik. (2017). Penerapan Strategi *Employer Branding* dan *Employee Value Proposition* untuk Menciptakan *Employee Engagement* (Studi pada PT Bank Central Asia Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 50
- Lauver, K.J. & Kristof-Brown, A.L. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person- organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-70.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2003). 360-degree feedback with systematic coaching: Empirical analysis suggests a winning combination. *Human Resource Management*, 42(3), 243-256.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). Engaged in engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 76-83.
- Mahardika, Guntur. (2006). Pengaruh *Person-Organization Fit* (Kecocokan Nilai-nilai Individu dengan Nilai-nilai Organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana. Universitas Diponegoro: Semarang.
- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of

- meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 7(1), 11-37.
- Margono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Memon, *et al.* (2014). Person-Organization Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*. 6. 205-209.
- Meyer, J.P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Mikitka, M. (2009): *Managing the Multi-Generational Workforce*. MHMonline, Retrieved July 28, 2018 from: <http://mhmonline.com/news/managing-multi-generational-workforce-0809/>.
- Ng, E.S.W., & Burke, R.J. (2005). The person-organization fit and the war for talent: Does diversity management make a difference? *The International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1195-1211.
- Ostroff, C., Shin, Y., & Kinicki, A.J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6), 591-623.
- Paramesti, Ni Putu D. Y. & Kusmana Dedi. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan* Vol. 10 No.1 Hal 73 - 84
- Queri *et al.* (2015). *Explaining Generation-Y Employees' Turnover in Malaysian Context*. Canadian Center of Science and Education. *Asian Social Science*, Vol. 11 No.10.
- Richins, Marsha L. (1994). Valuing things: The public and private meanings of possessions. *Journal of Consumer Research*, 21(December), 504-521.
- Ristig, K. (2009). The impact of perceived organizational support and trustworthiness on trust. *Management Research News*, 32(7), 659-669.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Saks, A.M., & Ashforth, B.E. (1996). Proactive socialization and behavioral self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 301-323.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saunders, M. N., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research Methods*. United Kingdom: Pearson Education Limited
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In Cropanzano, R. S., & Kacmar, M. (Eds.), *Organizational Politics, Justice, and Support*, 149-164.
- Suhartanto, D. (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabet.

- Sugiama, A. (2013). *Metode Riset: Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Taris, R., Feij, J.A., & van Vianen, A.E.M. (2008). Met expectations and supplies-values fit of Dutch young adults as determinants of work outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(3), 366-390.
- Utomo, William P *et al.* (2019). *Indonesia Millennial Report*. IDN Research Institute
- Utomo, Endhar P. (2019). *Pengaruh Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention to Quit Pada Generasi Y (Millennials)*. *Business Management Journal (BMAJ)*, Vol. 2 No. 1.
- Valentine, S., Godkin, L., Lucero, M. (2002). Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 41, 349-360
- Van Vuuren, M., Veldkamp, B.P., de Jong, M.D.T., & Seydel, E.R. (2007). Why work? Aligning foci and dimensions of commitment along the axes of the competing values framework. *Personnel Review*, 37(1), 47-65.
- Vance, Robert J. 2006. *Employee Engagement Commitment*. The SHRM Foundation
- Wang, Gao-Ling, Yu-Je Lee and Chuan-Chih Ho. (2012). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention on Organizational Operating Performance: as Exemplified with Employees of Listed Property Insurance Companies in Taiwan. *Research in Business and Management*, 1(2), pp: 44-53
- Xanthopoulou, Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli & Wilmar B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.
- Yaniv, E., & Farkas, F. (2005). The impact of person-organization fit on the corporate brand perception of employees and of customers. *Journal of Change Management*, 5(4), 447- 461.

POLBAN