

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI *PERSON JOB FIT* DAN MOTIVASI
INTRINSIK DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN
GENERASI *MILLENNIAL* DI PT. X**

SKRIPSI



**Oleh :
MOHAMMAD SYARIFUDIN
NIM. 20151770053**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURABAYA
2019**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI *PERSON JOB FIT* DAN MOTIVASI
INTRINSIK DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN
GENERASI *MILLENNIAL* DI PT. X**

SKRIPSI



**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya
untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Derajat Sarjana Psikologi**

Oleh :

MOHAMMAD SYARIFUDIN

NIM : 20151770071

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA**

2019

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohammad Syarifudin

NIM : 20151770053

Program Studi : S1 Psikologi

Fakultas : Psikologi

Judul : "Hubungan Antara Persepsi *Person job Fit* dan Motivasi
Intrinsik dengan *work engagement* pada generasi millenial di
PT.X"

Menyatakan bahwa skripsi yang ditulis ini benar-benar tulisan karya sendiri bukan hasil plagiasi, baik sebagian maupun keseluruhan. Bila kemudian hari terbukti hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Surabaya, 7 Agustus 2019



Mahasiswa,

MOHAMMAD SYARIFUDIN
20151770053

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI *PERSON JOB FIT* DAN MOTIVASI
INTRINSIK DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA
GENERASI *MILLENNIAL* DI PT.X

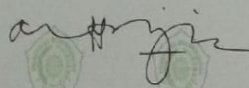
SKRIPSI

Diajukan Oleh :
MOHAMMAD SYARIFUDIN
NIM.20151770053

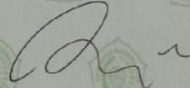
Disetujui untuk diuji :
Surabaya, 7 Agustus 2019

Dosen Pembimbing Utama

Dosen pembimbing Pendamping



Hetty Murdiyani S.Psi, M.Kes



Agus Poerwanto, S.Psi, M.Kes

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA
2019

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI *PERSON JOB FIT* DAN MOTIVASI
INTRINSIK DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA
GENERASI *MILLENNIAL* DI PT.X

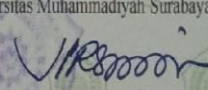
SKRIPSI

Diajukan Oleh :
MOHAMMAD SYARIFUDIN
NIM.20151770053

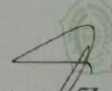
Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surabaya dan Diterima Untuk Memenuhi
Sebagai Dari Syarat-syarat Guna memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi

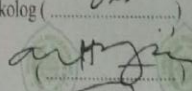
Pada Tanggal
Surabaya, 7 Agustus 2019

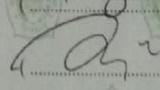
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surabaya


Dra. Wiwik J. Prihastiti, M.Si

Dewan Penguji :

Ketua : Dewi Ilma Antawati, S.Psi, M.Psi, Psikolog ()

Anggota : Hetty Murdiyani, S.Psi., M.Kes ()

Anggota : Agus Poerwanto S.Psi., M.Kes ()

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'Alamin, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya jualah penulis dapat dilancarkan selama proses penulisan skripsi ini, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Persepsi *Person Job Fit* dan Motivasi Kerja dengan *Work Engagement* pada Karyawan Generasi *Millenial* di PT.X

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *person job fit* dan motivasi intrinsik dengan *work wngagement* pada karyawan generasi *millenial* di PT.X. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tentunya banyak kelemahan serta kekurangan dan masih jauh dari sempurna baik dalam bahasa maupun penulisannya. Hal ini masih terbatasnya kemampuan serta pengetahuan yang penulis miliki. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Skripsi ini diajukan dan disusun dalam rangka memenuhi ujian akhir program studi S1 Psikologi Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Demikian pengantar yang disampaikan, semoga memberikan manfaat bagi semuanya.

Surabaya, 7 Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Motto.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Ucapan Terima Kasih	vii
Abstrak	ix
Abstract	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Rumus	xvi
Daftar lampiran	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Generasi <i>Millenial</i>	
1. Pengertian Generasi <i>Millenial</i>	11
2. Karakteristik Generasi <i>Millenial</i>	12
B. <i>Work Engagement</i>	
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	14
2. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	15
3. Kategori <i>Work Engagement</i>	16
4. Pengukuran <i>Engagement</i> Karyawan	18
5. Cara Meningkatkan <i>Work Engagement</i>	21
6. Faktor Pendorong <i>Work Engagement</i>	23
C. <i>Person Job Fit</i>	
1. Pengertian <i>Person Job Fi</i>	27
2. Aspek-Aspek <i>Person Job Fit</i>	28
3. Dampak <i>Person Job Fit</i>	31
D. Motivasi Intrinsik	
1. Pengertian Motivasi Intrinsik	34

2. Teori Motivasi	36
3. Aspek-Aspek Motivasi Intrinsik	39
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik	42
E. Hubungan Antara <i>Person Job Fit</i> dengan <i>Work Engagement</i>	43
F. Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dengan <i>work Engagement</i>	47
G. Kerangka Konseptual	50
H. Hipotesis	51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	52
B. Identifikasi Variabel Penelitian	52
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	
1. <i>Work Engagement</i>	53
2. <i>Person Job Fit</i>	53
3. Motivasi Intrinsik	53
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	
1. Populasi	54
2. Sampel	54
3. Teknik Pengambilan Sampel	55
E. Teknik Pengumpulan Data	56
F. Daya Diskriminasi Aitem, dan Realibilitas Alat Ukur	
1. Validitas	60
2. Daya Diskriminasi Aitem	60
3. Realibilitas	61
G. Teknik Analisis Data	62
1. Uji Asumsi	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Linieritas	62
2. Uji Korelasi	63
H. Kerangka Kerja	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian	
1. Gambar Umum Tempat penelitian	66
2. Gambar Umum Subyek penelitian	66
B. Hasil Analisis Statistik	
1. Uji Daya Diskriminasi Aitem Seluruh Alat ukur	67
2. Uji Realibilitas Seluruh Alat Ukur	70
C. Hasil Uji asumsi	
1. Uji Normalitas Data	72
2. Uji Linieritas	75
D. Hasil Uji Hipotesis	77
E. Hasil kategorisasi Jenjang.....	79
F. Pembahasan	83

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	85
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA	89
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	96
-----------------------	-----------

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Data Perbandingan Angkatan Kerja.....	4
Tabel 3.1	Skor penilaian skala keseluruhan variabel.....	56
Tabel 3.2	Blueprint Work Engagement	57
Tabel 3.3	Blueprint Person Job Fit.....	58
Tabel 3.2	Blueprint Motivasi Intrinsik.....	59
Tabel 4.1	Angkatan Kerja Karyawan.....	67
Tabel 4.2	Distribusi Aitem Skala Person Job Fit.....	68
Tabel 4.3	Distribusi Aitem Skala Motivasi Intrinsik.....	69
Tabel 4.4	Distribusi Aitem Skala Work Engagement.....	70
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas <i>Person Job Fit</i>	70
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Intrinsik.....	71
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas <i>Work Engagement</i>	71
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas Skala <i>Person Job Fit</i>	72
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Skala Motivasi Intrinsik.....	73
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas Skala <i>Work Engagement</i>	74
Tabel 4.11	Hasil Uji Linieritas <i>Person Job Fit</i> dan <i>Work Engagement</i>	75
Tabel 4.11	Hasil Uji Linieritas <i>Person Job Fit</i> dan <i>Work Engagement</i>	75
Tabel 4.12	Hasil Uji Linieritas Motivasi Intrinsik dan <i>Work Engagement</i>	75
Tabel 4.13	Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	77
Tabel 4.14	Hasil Uji Hipotesis.....	78
Tabel 4.15	Hasil Uji Kategori <i>Work Engagement</i>	80
Tabel 4.16	Hasil Uji Kategori <i>Person Job Fit</i>	81
Tabel 4.17	Hasil Uji Kategori Motivasi Intrinsik.....	82

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 3.1 Kerangka Kerja	27
Gambar 4.1 Q-Q Plot Skala <i>Person Job Fit</i>	73
Gambar 5.1 Q-Q Plot Skala Motivasi Intrinsik	74
Gambar 6.1 Q-Q Plot Skala <i>Work Engagement</i>	74

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina I. (2018) Hubungan Antara Persepsi Terhadap Talent Management dan Work Engagement Pada Generasi Y di Industri Minyak dan Gas.
- Amin G. & Rahmawati F. (2018) Analisis Perbandingan Organizational Commitment Generasi X dan Y Industri Manufactur di Kawasan Jababek-Bekasi. Diakses pada tanggal 05 Juni 2019 Di [Http://cmbs.untar.ac.id/image/prosiding/2018/013 CMBS2018 Grace-filda.pdf](http://cmbs.untar.ac.id/image/prosiding/2018/013_CMBS2018_Grace-filda.pdf)
- Amri Z, (2017) Hubungan Person Job Fit dengan Turn over pada Karyawan.,Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang
- Anggraini L., Astuti E.S., Prasetya A., (2016) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Empolye Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan PT.Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis Vol.37 No. 2 di unduh pada tanggal 23 Mei 2019
- Artadi, F. F. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta: Universitas Negri Yogyakarta.
- Azwar, S, MA. (2015). *Metode Penelitian*. Yogjakata: Pustaka Pelajar
- Azwar, S, MA. (2013). *Penyusunan Alat Ukur*. Yogjakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S, MA. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogjakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, A. B, Demerouti, E. (2008). Toward a model of work engagement. *Career Development international*, 13 (3), 209-223. https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_164.pdf diakses pada tanggal 23 Mei 2019
- Chandra, G., & Marsin, M. (2012). *Organisations face a huge retention risk with nearly two-thirds of the indonesian workforce not highly engaged*. Retrieved from website <https://www.towerswatson.com/en-ID/Press/2012/09/organisations-face-a-huge-retention-risk-with-nearly-two-thirds-of-the-indonesian-workforce>
- Elmi F, (2013). *Pengaruh perilaku kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi intrisik dan work engagement terhadap kinerja karyawan*. (Studi pada dosen Tetap Universitas Swasta DKI Jakarta. Disertasi Universitas Brawijaya Malang.

Harter, J.K., Schmidt, F.L., Killham, E.A., Asplund, J.W. (2006). *Q12 Meta Analysis*. Gallup Consulting : Gallup Inc.

Hamid S. N. A & Yahya K. K (2011) Relationship between Person Job Fit and Person organizational Fit On Employee' Work Engagement: A Study Among Engineers In Semiconductor Companies In Malaysia.

<http://marketeers.com/karyawan-milenial-yang-loyal/> diakses pada tanggal 2 Desember 2018

<https://student.cnnindonesia.com/edukasi/20160823145217-445-153268/generasi-millenia-dan-karakteristiknya/> diakses pada tanggal 6 Januari 2019

Kahn, A. W. (1990), Psychological Conditions of Personal Engagement And Disengagement at Work, *Academy of Management Journal*, 33 (4): 692-724.

Kaswan, M .M (2018) Perilaku Organisasi Positif : Pustaka Setia

Katarini, R. N (2011) Burnout Pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di PT. Krakatau Steel. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta

Kusuma, E. A. (2012) Peran Perancangan pekerjaan (*Job Design*) pada Employee Engagement. Vol. 9 No.1 hal.74-97

Mangkuprawira. (2011). Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan., <http://ronawajah.wordpress.com/2011/01/12/keterikatan-karyawanpadausaha/>

Mujiasih, E & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement melalui Gaya kepemimpinan transformational dan budaya organisasi. Retrieved from <http://eprints.unisbank.ac.id/464/1/artikel-55.pdf> diunduh pada tanggal 29 Juni 2019

Nawawi, H. Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: GadjahMada University Press.

Onibala Tifani. (2017) Karakteristik Karyawan Generasi langgas Menurut pandangan Para Pemimpin. Di akses pada tanggal 05 juni 2019 <http://cmbs.untar.ac.id/images/prosiding/2017/Tifani-Onibala.pdf>

- Plunkett, Warren R., Raymond F. Attner dan Gemmy S. Allen. 2005. Management: Meeting and Exceeding Customer Expectations. United States of America: South WesternThompson Corporation.
- Putra SY. (2016). *THEORITICAL REVIEW: Teori Perbedaan Generasi. Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 9, 123-134. <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/142/133> diunduh pada tanggal 11 Desember 2018
- Rahmadani V. G., & Sebayang I, R., (2017) The Influence of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Work Engagement among Policemen in Sumatera Utara. Vol 4 No.1
- Rich, B.L., Lepine, J.A., & Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53 (3), 617-635. Diunduh pada tanggal 29 Mei 2019
- Rivai, V. & Sagala, E. J., (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. RajaGarafindo Persada, Jakarta.
- Rizki, F. (2017). Pengaruh Regulasi Diri terhadap Kecanduan Online Game pada Mahasiswa Skripsi. *Skripsi*. Universitas Airlangga
- Robbinson, D., Perryman, S.; Hayday, S. (2004), *The Drivers of Employee Engagement*, Institute for Employee Studies, Brighton.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, Vol. 1 No1.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. 1997. A Longitudinal Investigation Of the Relationship Between Job Information Sources, Applicant Perception Of Fit, And Work Outcomes. *Personnel Psychology*. Atkinson College, York University.
- Sariningtyas, (2016) Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Mulia Kabupaten Pematang). Vol.5 No.1
- Swarani N. F. B. (2018) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Owner dan kepemimpinan Transformasional Branch manager terhadap Employee Engagement melalui Motivasi Intrinsik sebagai Variabel mediasi. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Umitasary P.A. (2019) Pengaruh *Job Resources* Terhadap kinerja Karyawan Dengan *Affective Commitment* Dan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Studi pada Karyawan PDAM Kabupaten Gawi. *Skripsi*. Institut Agama Negeri Surakarta