

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SERTIFIKASI	ii
PENGESAHAN TESIS.....	iii
MOTTO	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan	15
BAB II TELAAH TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS ...	16
2.1 Telaah Teori.....	16
2.1.1 <i>Abusive Supervision</i>	16
2.1.2 <i>Work Engagement</i>.....	19
2.1.3 <i>Organizational Justice</i>	22
2.1.4 <i>Core Self-Evaluation</i>.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	37
2.3.1 <i>Abusive Supervision Terhadap Work Engagement</i>	37
2.3.2 <i>Abusive Supervision Terhadap Organizational Justice</i>.....	38

2.3.3	<i>Organizational Justice Terhadap Work Engagement</i>	38
2.3.4	<i>Organizational Justice Terhadap Hubungan Antara Abusive Supervision dan Work Engagement</i>	39
2.3.5	<i>Core Self-Evaluation Terhadap Hubungan Antara Abusive Supervision, Organizational Justice dan Work Engagement</i>	40
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN		43
3.1	Design dan Jenis Penelitian	43
3.2	Jenis dan Sumber Data	43
3.2.1	Data Primer	44
3.2.2	Data Sekunder	44
3.3	Populasi dan Sampel	44
3.4	Variabel Penelitian	46
3.4.1	Variabel Bebas (Independent Variabel).....	46
3.4.2	Variabel Terikat (Dependent Variabel).....	46
3.4.3	Variabel Mediasi (Intervening Variabel).....	46
3.4.4	Variabel Moderasi (Moderating Variabel).....	47
3.5	Definisi Operasional Variabel	47
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.7	Metode Keabsahan Data.....	53
3.7.1	Uji Validitas	53
3.7.2	Uji Realiabilitas	54
3.8	Metode Analisis Data	55
3.8.1	<i>Structural Equation Modelling</i>	55
3.8.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	56
3.8.3	Model Fit.....	58
3.8.4	Uji Hipotesis.....	58
3.9	Uji Mediasi	59
3.10	Uji Moderasi.....	59

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	61
4.1.1 Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah	61
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	67
4.2.1 Persebaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
4.2.2 Persebaran Responden Berdasarkan Usia	69
4.3 Analisis <i>Second Order</i>	69
4.3.1 Model Outer Loading	70
4.3.2 Hasil Uji Construct Reliability dan Validity	74
4.3.3 Uji Multikolinearitas.....	75
4.4 Analisis Pengaruh Model Penelitian.....	79
4.4.1 Path Coefficient	79
4.4.2 Uji Koefisien Determinasi R-Square (<i>R2</i>).....	81
4.4.3 Uji Effect Size (<i>F2</i>).....	82
4.4.4 Uji Relevansi Prediktif (<i>Q2</i>).....	83
4.4.5 Pengujian Model Fit.....	83
4.4.6 Kerangka Final Penelitian.....	84
4.4.7 Uji Hipotesis.....	85
4.4.8 Pengujian Pengaruh Langsung.....	86
4.4.9 Uji Mediasi.....	87
4.4.10 Uji Moderasi	87
4.5 Pembahasan	88
4.5.1 <i>Abusive Supervision</i> Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap <i>Work Engagement</i>	88
4.5.2 <i>Abusive Supervision</i> Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap <i>Organizational Justice</i>.....	90
4.5.3 <i>Organizational Justice</i> Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap <i>Work Engagement</i>	92
4.5.4 <i>Organizational Justice</i> Memediasi Hubungan Antara <i>Abusive Supervision</i> Dengan <i>Work Engagement</i>	94

4.5.5	<i>Core Self-Evaluation Tidak Memoderasi Hubungan Antara Abusive Supervision Dengan Organizational Justice Dan Organizational Justice Dengan Work Engagement.....</i>	96
BAB V PENUTUP.....		
5.1	Kesimpulan	100
5.2	Implikasi Manajerial.....	102
5.3	Implikasi Teoritis.....	104
5.4	Keterbatasan Penelitian	105
5.5	Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....		107
LAMPIRAN.....		111

