

## 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
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Penelitian .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Perumusan Masalah.....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>13</b>
<b>1.4 Kegunaan Penelitian .....</b>	<b>14</b>
<b>1.5 Sistematika Penulisan .....</b>	<b>15</b>
<b>BAB II TELAAH TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS ...</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Telaah Teori.....</b>	<b>16</b>
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
<b>2.2 Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>29</b>
<b>2.3 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis .....</b>	<b>37</b>
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	<b>Kerangka Pemikiran Teoritis</b> .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....		43
3.1	<b>Design dan Jenis Penelitian</b> .....	43
3.2	<b>Jenis dan Sumber Data</b> .....	43
3.2.1	<b>Data Primer</b> .....	44
3.2.2	<b>Data Sekunder</b> .....	44
3.3	<b>Populasi dan Sampel</b> .....	44
3.4	<b>Variabel Penelitian</b> .....	46
3.4.1	<b>Variabel Bebas (Independent Variabel)</b> .....	46
3.4.2	<b>Variabel Terikat (Dependent Variabel)</b> .....	46
3.4.3	<b>Variabel Mediasi (Intervening Variabel)</b> .....	46
3.4.4	<b>Variabel Moderasi (Moderating Variabel)</b> .....	47
3.5	<b>Definisi Operasional Variabel</b> .....	47
3.6	<b>Teknik Pengumpulan Data</b> .....	52
3.7	<b>Metode Keabsahan Data</b> .....	53
3.7.1	<b>Uji Validitas</b> .....	53
3.7.2	<b>Uji Realiabilitas</b> .....	54
3.8	<b>Metode Analisis Data</b> .....	55
3.8.1	<i>Structural Equation Modelling</i> .....	55
3.8.2	<b>Evaluasi Model Struktural (Inner Model)</b> .....	56
3.8.3	<b>Model Fit</b> .....	58
3.8.4	<b>Uji Hipotesis</b> .....	58
3.9	<b>Uji Mediasi</b> .....	59
3.10	<b>Uji Moderasi</b> .....	59

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

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