

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN DRAFT TESIS	ii
ABSTRACT.....	iii
ABSTRAK	iv
SERTIFIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR RUMUS	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN..	11
2.1. Kajian Pustaka.....	11

2.1.1. Teori Atribusi.....	11
2.1.2. Kinerja.....	14
2.1.3. <i>Quality of Work life</i>	19
2.1.4. <i>Locus of Control</i>	28
2.1.5. <i>Emotional Intelligence</i>	33
2.2. Hubungan Logis Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	35
2.2.1. Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Quality of Work Life</i>	35
2.2.2. Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Quality of Work Life</i>	36
2.2.3. Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.2.4. Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.2.5. Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.3. Penelitian Terdahulu	41
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.5. Definisi Operasional Variabel.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	44
3.1. Jenis dan Sumber Data	44
3.2. Populasi dan Sampel	44
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	45
3.4. Metode Pengumpulan Data	45
3.5. Teknik Analisis	46
3.5.1. Uji Reliabilitas dan Validitas	46
3.5.2. Uji <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	48

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1. Gambaran Umum Responden	57
4.1.1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur, Pendidikan, dan Jenis Kelamin	58
4.2. Analisis Data Penelitian	59
4.2.1. Analisis Faktor Konfirmatori	60
4.2.2. Uji Kelayakan Model	65
4.3. Hasil Pengujian Asumsi SEM.....	66
4.3.1. Pengujian Normalitas Data	66
4.4. Validitas dan Reliabilitas	67
4.4.1. <i>Construct Reliability</i>	67
4.4.2. <i>Variance Extract</i>	68
4.5. Evaluasi <i>Outlier</i>	70
4.5.1. Evaluasi <i>Univariate Outlier</i>	70
4.5.2. Evaluasi <i>Multivariate Outlier</i>	71
4.5.3. Evaluasi atas Multikolinearitas dan Singularitas	73
4.5.4. Interpretasi dan Modifikasi Model.....	73
4.6. Analisis Structural Equation Model (<i>SEM</i>)	75
4.7. Pengujian Hipotesis.....	76
4.7.1. Hasil Pengujian Hipotesis 1	77
4.7.2. Hasil Pengujian Hipotesis 2	77
4.7.3. Hasil Pengujian Hipotesis 3	78
4.7.4. Hasil Pengujian Hipotesis 4	78

4.7.5. Hasil Pengujian Hipotesis 5	78
4.8. Pembahasan.....	79
4.8.1. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap <i>Quality Of Work Life</i>	79
4.8.2. Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Quality of Work Life</i>	80
4.8.3. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.8.4. Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.8.5. Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
 BAB V KESIMPULAN	 85
5.1. Simpulan Penelitian	85
5.2. Kesimpulan Atas Masalah Penelitian	85
5.3. Implikasi Manajerial	88
5.4. Keterbatasan Penelitian.....	91
5.5. Agenda Penelitian Mendatang	91
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Jumlah Perusahaan Mebel 2018.....	2
Tabel 1.2.	Nilai Indeks Kerja Karyawan Industri Mebel di Semarang	4
Tabel 1.3.	<i>Research Gap</i>	6
Tabel 2.1.	Tiga Dimensi Kausalitas	12
Tabel 2.2.	Delapan Skenario Pencapaian dan Kekecewaan.....	13
Tabel 2.3.	Tabel Perbedaan karakteristik Locus of Control Internal dan Eksternal.....	31
Tabel 2.4.	Penelitian Terdahulu	41
Tabel 2.5.	Penjabaran Variabel dan Indikator Penelitian.....	42
Tabel 3.1.	Skor Skala Tipe Likert	46
Tabel 3.2.	Model Persamaan Struktural	50
Tabel 3.3.	Model Pengukuran	51
Tabel 3.4.	<i>Goodness of Fit Index</i>	53
Tabel 4.1.	Presentase Responden Berdasarkan Umur, Pendidikan dan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2.	Hasil Uji Kelayakan Model Konstruk Eksogen Kinerja Karyawan.	61
Tabel 4.3.	Tabel Regression Weight Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.4.	Hasil Uji Kelayakan Model Konstruk Endogen.....	63
Tabel 4.5.	Tabel Regression Weight	64
Tabel 4.6.	Hasil Pengukuran Kelayakan Model SEM	65
Tabel 4.7.	Normalitas Data	67

Tabel 4.8.	Uji Reliabilitas dan Variance Extract.....	69
Tabel 4.9.	Statistik Deskriptif	70
Tabel 4.10.	Evaluasi Multivariate Outlier	72
Tabel 4.11.	Standardized Residual Covariances	74
Tabel 4.12.	Hasil Pengujian Kelayakan Model SEM.....	76
Tabel 4.13.	Regression Weight Structural Equational Model.....	77
Tabel 5.2.	Implikasi Manajerial	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Rata-Rata Gaji Pekerja Industri Pengolahan Jawa Tengah 2018.....	3
Gambar 2.1. Bidang Program <i>Quality of Worklife</i>	21
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis	42
Gambar 3.1. Diagram Alur	50
Gambar 4.1. Model Analisis Kinerja Karyawan.....	61
Gambar 4.2. CFA Endogen.....	63
Gambar 4.3. Structural Equation Model Path Diagram	65
Gambar 4.4. Structural Equation Model (Path Diagram)	75
Gambar 5.1. Kinerja Karyawan – Proses 1	86
Gambar 5.2. Quality of Work life – Proses 2.....	86
Gambar 5.3. Kinerja Karyawan – Proses 3	87
Gambar 5.4. Kinerja Karyawan – Proses 4	87

DAFTAR RUMUS

Rumus 1 Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	47
Rumus 2 <i>Construct Reliability</i>	55
Rumus 3 <i>Variance Extract</i>	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu pembentuk keberhasilan kinerja organisasi. Pada era industri, perusahaan mengutamakan aset materiil sebagai salah satu pilar penting dalam organisasi. Namun dalam era informasi saat ini, karyawan bagian dari sumber daya yang penting untuk perusahaan sebagai suatu bentuk aset intelektual yang sangat berguna bagi perusahaan. Kinerja perlu dikelola dengan baik karena manajemen kinerja merupakan suatu sarana yang dapat digunakan untuk mendapat hasil yang lebih baik lagi dari organisasi dan individu di dalamnya melalui pemahaman dan pengelolaan kinerja dalam suatu kerangka tujuan dan standar kinerja (Armstrong, 2016). Kinerja yang prima menunjukkan seberapa baik individu mengolah kemampuannya memainkan perannya dalam suatu organisasi.

Dalam perusahaan, kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian serius karena saat ini perusahaan modern telah menjadikan karyawan sebagai aset, serta bukan menjadi alat saja. Kondisi ini perlu membuat perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan terikat dengan perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan juga dapat diandalkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Fenomena yang timbul saat ini dan dialami oleh banyak perusahaan adalah banyaknya karyawan yang tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan. Hal ini menyebabkan kinerja