

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
INTISARI	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	11
1.4. Tujuan Penelitian	12
1.5. Manfaat Penelitian	12
1.6. Lingkup Penelitian.....	13
1.7. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	15
2.1. Minat untuk Keluar.....	15
2.2. Persepsi Keadilan Organisasi	16
2.2.1. Pengertian Persepsi Keadilan Organisasi.....	16
2.2.2. Dimensi Persepsi Keadilan Organisasi	17
2.3. Hubungan Karyawan-Organisasi Persepsian.....	19
2.3.1. Pengertian Hubungan Karyawan-Organisasi Persepsian	19
2.3.2. Hubungan Karyawan-Organisasi dari Perspektif Hubungan Manajemen.....	19
2.3.3. Hubungan Karyawan-Organisasi dari Perspektif Pertukaran Sosial.....	20
2.3.4. Hubungan Karyawan-Organisasi dari Perspektif Ganda	20
2.4. Keterikatan Kerja Karyawan	21

2.5. Perumusan Hipotesis	22
2.5.1. Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasi terhadap Minat untuk Keluar	22
2.5.2. Hubungan Karyawan-Organisasi Persepsian Memediasi Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasi terhadap Minat untuk Keluar	24
2.5.3. Keterikatan Kerja Karyawan Memediasi Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasi terhadap Minat untuk Keluar	27
2.6. Model Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Desain Penelitian	30
3.2. Lokasi Penelitian	30
3.3. Populasi dan Sampel.....	31
3.4. Pengumpulan Data.....	33
3.5. Definisi Operasional	34
a. Persepsi Keadilan Organisasi	34
b. Minat untuk Keluar	35
c. Hubungan Karyawan-Organisasi Persepsian	35
d. Keterikatan Kerja Karyawan.....	36
3.6. Teknik Analisis Data	37
3.6.1. Pemenuhan Asumsi dalam Analisis SEM-PLS	37
3.6.2. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	38
3.6.3. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	39
3.7. Profil PT. XYZ	42
3.7.1. Visi PT. XYZ	44
3.7.2. Misi PT. XYZ	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Deskripsi Pengumpulan Data	45
4.2. Deskripsi Karakteristik Demografis	46
4.3. Statistik Deskriptif.....	47
4.4. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	56
4.4.1. Analisis Uji Validitas	56
4.4.2. Analisis Uji Reliabilitas	59

4.5. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	60
4.5.1. Pengujian Kesesuaian Model (<i>Fit</i>).....	60
4.5.2. Pengujian Model Struktural sebagai Uji Hipotesis	61
4.6. Pembahasan	67
4.6.1. Persepsi keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap minat untuk keluar	67
4.6.2. Hubungan karyawan-organisasi persepsian memediasi pengaruh negatif persepsi keadilan organisasi terhadap minat untuk keluar	72
4.6.3. Keterikatan kerja karyawan memediasi pengaruh negatif persepsi keadilan organisasi terhadap minat untuk keluar	74
BAB V KESIMPULAN	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Implikasi Praktis	79
5.2.1. Minat untuk Keluar	79
5.2.2. Persepsi Keadilan Organisasi	81
5.2.3. Hubungan Karyawan-organisasi Persepsian	82
5.2.4. Keterikatan Kerja Karyawan	83
5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86