

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Pertanyaan Penelitian	14
1.4. Tujuan Penelitian	15
1.5. Manfaat Penelitian	15
1.5.1 Manfaat secara teori	16
1.5.2 Manfaat secara praktis	16
1.6. Keaslian Penelitian	17
BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	22
2.1. Job Demands and Resources (JD-R) Model dan Keterikatan Kerja	22
2.2. Dukungan Organisasional Persepsian	28
2.3. Modal Psikologis	33
2.4. Penerimaan terhadap Perubahan	35
2.5. Dukungan Organisasional Persepsian dan Keterikatan Kerja	40
2.6. Penerimaan terhadap Perubahan Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasional Persepsian terhadap Keterikatan Kerja	43
2.7. Modal Psikologis dan Keterikatan Kerja	47
2.8. Penerimaan Pegawai terhadap Perubahan Memediasi Pengaruh Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja	49
BAB III. METODE PENELITIAN	55
3.1. Populasi	55
3.2. Sampel	56
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Konstruk/Variabel	58
3.3.1 Definisi operasional konstruk/variabel penelitian	58
3.3.2 Pengukuran konstruk/variabel	61
3.3.3 Skala dan pengkodean pengukuran konstruk/variabel	63
3.4. Metode Analisis Data	59
3.4.1. Menentukan model jalur	66
3.4.2. Menentukan model pengukuran	69
3.4.3. Mengukur skor item	70
3.4.4. Pengumpulan data dan penghitungan	70
3.4.5. Memperkirakan model jalur PLS SEM	72

3.4.6.	Evaluasi model pengukuran	72
3.4.7.	Evaluasi kebaikan dan kecocokan model	75
3.4.8.	Melakukan evaluasi model struktural (Pengujian hipotesis)	76
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		81
4.1.	Data Penelitian	81
4.2.	Profil Responden	82
4.3.	Hasil Pengujian Instrumen	85
4.3.1.	Hasil uji validitas	86
4.3.2.	Hasil uji reliabilitas	90
4.4.	Statistik Diskriptif	91
4.4.1.	Interval kelas	91
4.4.2.	Distribusi jawaban terhadap instrument keterikatan kerja	92
4.4.3.	Distribusi jawaban terhadap instrumen dukungan organisasional persepsian	93
4.4.4.	Distribusi jawaban terhadap instrumen modal psikologis	95
4.4.5.	Distribusi jawaban terhadap instrumen penerimaan terhadap perubahan	97
4.5.	Evaluasi Model Pengukuran	100
4.5.1	Evaluasi model pengukuran tahap pertama	103
4.5.2	Hasil evaluasi model pengukuran tahap pertama	105
4.5.3	Evaluasi model pengukuran tahap kedua	120
4.6.	Evaluasi Model Sruktural	122
4.6.1.	Evaluasi kebaikan dan kecocokan model	122
4.6.2.	Pengujian hipotesis	124
4.6.3.	Evaluasi demografis pegawai dengan konstruk/variabel	130
4.6.4.	<i>R Square (R^2) dan R Square (R^2) Adjusted</i>	131
4.6.5.	<i>F Square</i>	133
4.7.	Pembahasan Hasil Penelitian	134
4.7.1.	Dukungan organisasional persepsian dan keterikatan kerja	134
4.7.2.	Penerimaan terhadap perubahan memediasi hubungan antara dukungan organisasional persepsian dengan keterikatan kerja.	136
4.7.3.	Modal psikologis dan keterikatan kerja	139
4.7.4.	Penerimaan terhadap perubahan memediasi hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja	141
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN		152
5.1	Simpulan	152
5.2	Implikasi	152
5.2.1.	Implikasi teoritis	152
5.2.2.	Implikasi praktis	153
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Saran	157
DAFTAR PUSTAKA		160
LAMPIRAN I		170
KUESIONER		170