

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP PENELITI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
G. Jadwal Penelitian.....	9
H. Sistematik Penulisan Skripsi	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Konsep dan Teori	12
1. Teori Pertukaran sosial (<i>Social Exchange Theory</i>)	12
2. Manajemen sebagai landasan konseptual.....	16
3. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
5. <i>Employee Engagement</i>	23
7. Kinerja Karyawan.....	28
8. Dukungan Organisasi	32
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Berfikir.....	40

D. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
A. Metode dan Pendekatan	46
B. Jenis dan Sumber data.....	50
C. Populasi dan Sampel	52
D. Variabel Penelitian.....	53
E. Definisi Operasional Variabel.....	55
F. Waktu dan Wilayah Penelitian.....	58
G. Teknik Pengumpulan Data.....	59
H. Teknik Analisis Data.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Gambaran umum Objek Penelitian	72
1. Profil Perusahaan PT. Daya Alvita Mandiri Rancaekek	72
2. Visi dan Misi Perusahaan	73
B. Karakteristik Responden Penelitian	74
C. Pengujian Instrumen Penelitian dan hasil penelitian.....	77
1. Uji Instrumen.....	77
2. Analisis Statistik Deskriptif	81
3. Hasil Uji Hipotesis	90
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi	95
D. Pembahasan.....	96
1. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	96
2. Pengaruh Dukungan Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	97
3. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang Dimoderasi oleh Dukungan Organisasi (Z).....	98
BAB V PENUTUP.....	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	103
C. Keterbatasan penelitian	105
D. Studi Lanjutan	106
DAFTAR PUSTAKA	107

