

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Judul Dalam	ii
Lembar Persyaratan Gelar	iii
Lembar Persetujuan	iv
Halaman Penetapan Panitia Penguji Tesis	v
Halaman Pernyataan Orisinalitas	vi
Ucapan Terima Kasih	vii
Ringkasan	ix
<i>Summary</i>	xi
Abstrak	xii
<i>Abstract</i>	xiii
Daftar Isi	xiv
Daftar Tabel	xviii
Daftar Gambar	xx
Daftar Lampiran	xxi
Daftar Arti Lambang, Singkatan dan Istilah	xxii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah	1
1.1.1 Latar Belakang	1
1.1.2 Identifikasi Masalah	10
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti	12
1.4.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit	12

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 <i>Person-Organization Fit</i> (P-O Fit)	13
2.1.1 Definisi <i>Person-Organization Fit</i> (P-O fit)	13
2.1.2 Indikator <i>Person-Organization Fit</i> (P-O Fit)	14
2.1.3 Dimensi <i>Person-Organization Fit</i>	15
2.2 Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristics)	15
2.2.1 Definisi Karakteristik Pekerjaan	15
2.2.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan	17
2.3 Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	20
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	20
2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	22
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	22
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	23
2.3.5 Korelasi Kepuasan Kerja	24

2.4	Komitmen Organisasional	26
2.4.1	Definisi Komitmen Organisasional	26
2.4.2	Dimensi Komitmen Organisasional	28
2.4.3	Faktor Penyebab Komitmen Organisasional	31
2.4.4	Indikator Komitmen Organisasional	33
2.4.5	Pedoman Komitmen Organisasional	35
2.4.6	Dampak Komitmen Organisasional	36
2.5	Penelitian Terdahulu	37
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN		
3.1	Kerangka Konsep	40
3.2	Keterkaitan Hubungan Antar Variabel	41
3.2.1	Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> (P-O Fit) terhadap Komitmen Organisasional	41
3.2.2	Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> (P-O Fit) terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja	43
3.2.3	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional	44
3.2.4	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja	47
3.3	Hipotesis Penelitian	48
BAB 4 METODE PENELITIAN		
4.1	Jenis Penelitian	50
4.2	Rancang Bangun Penelitian	50
4.3	Lokasi dan Waktu Penelitian	50
4.4	Populasi dan Sampel	50
4.4.1	Populasi	51
4.4.2	Sampel	51
4.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	52
4.5.1	Variabel Penelitian	52
4.5.2	Definisi Operasional	56
4.6	Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	61
4.6.1	Teknik Pengumpulan Data	61
4.6.2	Prosedur Pengumpulan Data	61
4.7	Pengolahan dan Analisis Data	62
4.7.1	Pengolahan Data	62
4.7.2	Analisis Data	62
4.7.3	Model Analisis Data	63
4.7.3.1	Uji Instrumen Penelitian	63
4.7.3.2	Uji Validitas	64
4.7.3.3	Uji Realibilitas	64
4.7.4	Uji T (T-Test)	65
4.7.5	Uji F (F-Test)	65
4.7.6	Nilai R ² (Koefisien Determinasi)	65
4.7.7	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	66

4.7.8 Uji Asumsi Klasik	63
4.7.8.1 Uji Multikolinieritas	63
4.7.8.2 Uji Normalitas	64

BAB 5 HASIL DAN ANALISA DATA

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	68
5.1.1 Sejarah RSUD Mohammad Noer Pamekasan	68
5.1.2 Aspek Legal	70
5.1.3 Visi & Misi RSUD Mohammad Noer Pamekasan	73
5.1.3.1 Visi RSUD Mohammad Noer Pamekasan	73
5.1.3.2 Misi RSUD Mohammad Noer Pamekasan	73
5.1.4 Struktur Organisasi RSUD Mohammad Noer Pamekasan	73
5.2 Deskripsi Hasil Penelitian	74
5.2.1 Karakteristik Responden	74
5.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	77
5.2.2.1 Variabel <i>Person-Organization Fit</i> (P-O Fit)	78
5.2.2.2 Variabel Karakteristik Pekerjaan	79
5.2.2.3 Variabel Kepuasan Kerja	80
5.2.2.4 Variabel Komitmen Organisasional	81
5.3 Uji Validitas & Realibilitas	85
5.3.1 Validitas & Realibilitas Data	85
5.3.1.1 Validitas Alat Ukur	85
5.3.1.2 Realibilitas Alat Ukur	87
5.4 Uji Asumsi Klasik	90
5.4.1 Uji Normalitas	90
5.4.2 Uji Multikolinieritas	90
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	91
5.5 <i>Path Analysis</i>	92
5.5.1 Koefisien Jalur 1	93
5.5.2 Koefisien Jalur II	94
5.6 Model Analisis	97

BAB 6 PEMBAHASAN

6.1 Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> (P-O Fit) terhadap Komitmen Organisasional Perawat di RSUD Mohammad Noer Pamekasan	99
6.2 Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> (P-O Fit) terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Mohammad Noer Pamekasan	103
6.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat di RSUD Mohammad Noer Pamekasan	106
6.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Mohammad Noer Pamekasan	108

BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	
7.1 Kesimpulan	112
7.2 Saran	114
7.2.1 Saran Bagi RSUD Mohammad Noer Pamekasan	114
7.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	114
DAFTAR PUSTAKA	116