

PENGARUH *WORK MOTIVATION* DAN *ORGANIZATIONAL TRUST* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. NALA PALMA CADUDASA

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Abdusalam Junianto
J91219082

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan *Work Motivation* dan *Organizational Trust* dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Nala Palma Cadudasa” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, Mei 2023



Abdusalam Junianto

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan Work Motivation dan Organizational Trust dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. Nala Palma Cadudasa

Oleh :
Abdusalam Junianto
NIM. J91219082

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, Mei 2023
Dosen Pembimbing



Soffy Balqis, M.Psi, Psikolog
NIP. 191609222009122001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK MOTIVATION* DAN *ORGANIZATIONAL TRUST*
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT.NALA
PALMA CADUDASA**

Yang disusun oleh :
Abdusalam Junianto
J91219082

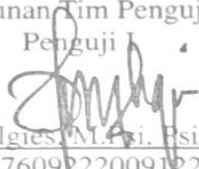
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada Tanggal 29 Mei 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



Dr. PFI Khoirun Niam
NIP. 197007251996031004

Susunan Tim Penguji
Penguji I



Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog
NIP. 197609222009122001

Penguji II




Dr. Lufiana Harnany Utami, S.Pd, M.Si
NIP. 197602272009122001

Penguji III



Sri Hidayati E. M. Kes
NIP. 198201252014032001

Penguji IV



Linda Prasetyaning Widayanti, M.Kes
NIP. 198704172014032003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300

E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Abdusalam Junianto
NIM : J91219082
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi
E-mail address : juniantoabdusalam@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh *Work Motivation* dan *Organizational Trust* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan

PT. Nala Palma Cadudasa

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis

(Abdusalam Junianto)
nama terang dan tanda tangan

INTISARI

Karyawan merupakan sebuah faktor besar bagi kesuksesan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan *Work Motivation* dan *Organizational Trust* dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Nala Palma Cadudasa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional. Subjek penelitian ini adalah karyawan aktif PT. Nala Palma Cadudasa. Sampel pada penelitian ini berjumlah 314 responden dengan teknik *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala *UWES* (*Utrecht Work Engagement Scale*), *The Multidimensional Work Motivation Scale* (*MWMS*), dan *Organizational Trust Inventory-Short Form* (*OTI-SF*). Uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara variabel *work motivation* dan *organizational trust* dengan *employee engagement* secara parsial maupun secara simultan. Saran kepada penelitian selanjutnya agar dapat mencari variabel variabel lain yang menjadi faktor untuk meningkatkan *employee engagement* karyawan.

Kata Kunci : *work motivation, organizatinoal trust, employee engagement*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

Employees are a big factor for the company's success. This study aims to determine the relationship between Work Motivation and Organizational Trust with Employee Engagement at PT. Nala Palma Cadudasa. This research is a quantitative research, with a correlational research type. The subjects of this research are active employees of PT. Nala Palma Cadudasa. The sample in this study was 314 respondents using accidental sampling technique. Data collection techniques used the UWES (Utrecht Work Engagement Scale) questionnaire, The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS), and the Organizational Trust Inventory-Short Form (OTI-SF). Test the hypothesis using multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a positive relationship between the variables work motivation and organizational trust with employee engagement partially or simultaneously. Suggestions for further research in order to be able to look for other variables that are factors for increasing employee employee engagement.

Keywords : *work motivation, organizational trust, employee engagement*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

LEMBAR KEASLIAN PENELITIAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
INTISARI.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I.....	13
PENDAHULUAN.....	13L
A. Latar Belakang Masalah.....	13
B. Rumusan Masalah.....	20
C. Keaslian Penelitian.....	21
D. Tujuan Penelitian.....	23
E. Manfaat Penelitian.....	24
BAB II.....	25
KAJIAN PUSTAKA.....	25
A. Employee Engagement.....	25
B. Work Motivation.....	29
C. Organizational Trust.....	32
D. Hubungan Work Motivation dan Organizational Trust Dengan Employee Engagement.....	35
E. Kerangka Teoritik.....	36
F. Hipotesis.....	38
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN.....	40
A. Rancangan Penelitian.....	40
B. Identifikasi Variabel.....	40

C. Definisi Konseptual.....	40
D. Definisi Operasional.....	41
E. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel.....	42
F. Instrumen Penelitian.....	44
G. Analisis Data.....	54
BAB IV.....	59
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	59
B. Deskripsi Subjek Penelitian.....	60
C. Deskripsi Data.....	63
D. Uji Hipotesis.....	72
E. Pembahasan.....	77
BAB V.....	87
PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel blueprint skala employee engagement.....	45
Tabel 3.11. Tabel Hasil Uji Validitas Employee Engagement.....	46
Tabel 3.12 Hasil Uji Relibilitas Employee Engagement.....	47
Tabel 3.2 Tabel blueprint skala work motivation.....	48
Tabel 3.21 Hasil Uji Validitas Work Motivation.....	50
Tabel 3.22 Hasil Uji Relibilitas Work Motivation.....	52
Tabel 3.3 Tabel blueprint skala organizational trust.....	53
Tabel 3.31. Tabel Hasil Uji Validitas Organizational Trust.....	54
Tabel 3.32 Hasil Uji Relibilitas Organizational Trust.....	54
Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 3.51 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56
Tabel 3.52 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
Tabel 3.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.1 Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.2 Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.3 Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.4 Pengelompokkan Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	62
Tabel 4.5 Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Gaji.....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Data Statistik.....	63
Tabel 4.7 Norma Kategorisasi.....	64
Tabel 4.8 Kategorisasi Variabel Employee Engagement.....	65
Tabel 4.9 Kategorisasi Variabel Work Motivation.....	66
Tabel 4.10 Kategorisasi Variabel Organizational Trust.....	66
Tabel 4.11 Hasil Crosstab Usia dengan Employee Engagement.....	68
Tabel 4.12 Crosstab Jenis Kelamin dengan Employee Engagement.....	69
Tabel 4.13 Crosstab Lama Bekerja dengan Employee Engagement.....	70
Tabel 4.14 Crosstab Bidang Pekerjaan dengan Employee Engagement.....	71
Tabel 4.15 Crosstab Gaji dengan Employee Engagement.....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	75

Tabel 4.18 Hasil Uji Determinasi (R^2) 76



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teoritik.....	38
----------------------------------	----



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah orang yang memiliki keahlian guna membuat dan menghasilkan barang atau jasa baik untuk kebutuhannya sendiri ataupun kebutuhan masyarakat, baik tergabung dalam ikatan kerja maupun tidak (Undang-Undang nomor 13 tahun 2003). Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan karena segala bentuk produksi maupun operasional perusahaan dikerjakan oleh karyawan. Karyawan akan semakin tinggi tingkat produktivitasnya apabila mereka memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi.

Employee Engagement adalah sebuah keterikatan dan rasa senang atau bahagia karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Gallup Consulting, 2013). Dengan kata lain, *employee engagement* dapat dikatakan sebagai rasa cinta terhadap pekerjaannya sehingga bertumbuhnya komitmen dari karyawan untuk pekerjaan tersebut. Performa kinerja karyawan maupun outcome bisnis perusahaan sangat bergantung terhadap *employee engagement*, oleh sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan *employee engagement* karyawan (Rachmatullah dkk, 2015). Mujiasih & Ratnaningsih (2011) mendukung statement tersebut dengan menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan faktor yang sangat penting bagi retensi karyawan, kepuasan pelanggan, serta kenaikan performa kerja karyawan.

Employee engagement sering dimaknai sebagai “usaha dalam bekerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaannya melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan tersebut” (Saks, 2006). Karyawan yang memiliki ikatan dengan perusahaan atau organisasi akan secara sungguh-sungguh melakukan pekerjaannya. Dengan adanya keseriusan tersebut, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya melebihi dari apa yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi (Widyastuti & Erlangga, 2021). Hal tersebut menyebabkan *employee engagement* menimbulkan sederet nilai positif bagi perusahaan, yaitu meningkatkan skor kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas, dapat meningkatkan keuntungan perusahaan, menambah skor efisiensi, menambah kepuasan konsumen, serta dapat mengurangi turnover karyawan, mengurangi tingkat ketidakhadiran, menghindari penipuan, dan mengurangi keluhan karyawan mengenai pekerjaannya (Rizza Akbar, 2013).

Terdapat beberapa temuan dari survey maupun penelitian terdahulu yang menunjukkan tingginya *employee engagement* pada karyawan. Diantaranya, survey yang dilakukan oleh Stellar Workplace Award 2022 pada 26 perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa masa pandemi dan pasca pandemi tak memberi pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*. Ini terlihat dari skor indeks *employee engagement* pada 2022 yang masih tinggi, yakni 74%. Bahkan, selama lima tahun terakhir, angka tertinggi justru terjadi saat pandemi pada 2021 kemarin dengan angka 82%.

Selanjutnya, Effectory International adalah sebuah lembaga survei karyawan independen dan spesialis survei mengenai *employee engagement* terbesar di Eropa. Mereka merilis data *employee engagement* dengan persentase rata-rata *employee engagement* terendah terjadi di Asia sebesar 25%. Sedangkan *engagement* tertinggi terjadi di wilayah Amerika dan Afrika dengan persentase sebesar 39%.

Selanjutnya, peneliti juga melakukan wawancara dengan manager humas dan manager legal pada PT. Nala Palma Cadudasa terkait dengan *employee engagement* yang dimiliki para karyawan. Peneliti mendapat informasi bahwa *employee engagement* yang terjadi di PT. Nala Palma Cadudasa terbilang cukup tinggi. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan ciri-ciri dari *employee engagement*, yaitu *say*, *stay*, dan *strive*, seperti apakah karyawan di PT. Nala Palma Cadudasa seringkali berbicara yang baik mengenai perusahaan? Apakah karyawan di PT. Nala Palma Cadudasa senantiasa mengajak kerabatnya untuk ikut bekerja di perusahaan tersebut? Berapa lama biasanya durasi karyawan bekerja di PT. Nala Palma Cadudasa? Apakah karyawan memenuhi ekspektasi perusahaan?

Berdasarkan jawaban dari narasumber, karyawan di PT. Nala Palma Cadudasa memiliki kinerja yang luar biasa pada saat bekerja. Selain itu, karyawan di PT tersebut juga seringkali mengajak kerabatnya untuk ikut bekerja di PT. Nala Palma Cadudasa. Selanjutnya, para karyawan biasanya memiliki keinginan yang tinggi untuk tetap bekerja di PT. Nala Palma

Cadudasa. Para karyawan biasanya paling singkat bekerja dengan durasi 2-3 tahun, sedangkan paling lama biasanya sampai usia pensiun.

Wawancara tersebut sesuai dengan ciri-ciri pada *employee engagement* tinggi pada karyawan, yaitu *stay*, yang berarti karyawan secara positif membicarakan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja kepada calon karyawan, rekan karyawan, maupun pelanggan hingga orang di luar perusahaan. Selanjutnya *stay*, yaitu karyawan mempunyai nait atau keinginan untuk terus tetap bekerja di perusahaan tersebut dibandingkan dengan perusahaan lain. Yang terakhir adalah *strive*, yaitu karyawan dengan sukarela meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga yang lebih untuk memunculkan inisiatif baru agar bisa lebih berkontribusi terhadap perusahaan (Bakker & Leiter, 2017).

Hal tersebut dapat terjadi pada karyawan perusahaan PT. Nala Palma Cadudasa dikarenakan perusahaan tersebut memiliki budaya dan komunikasi yang baik antar karyawan secara vertical maupun horizontal. Selain itu, selama 3 tahun terakhir, terutama pada saat pandemic covid menyerang, PT. Nala Palma Cadudasa tidak pernah memecat atau mem-phk karyawannya satu-pun. Mereka memilih mengurangi budget operasional untuk menggaji para karyawan dibanding harus memecat mereka. Hal ini didukung dengan banyaknya temuan berita mengenai PHK massal yang terjadi pada saat pandemic covid-19, seperti puluhan pekerja sawit asal NTT yang terlantar akibat di PHK oleh perusahaan (Kompas, 2020), 50 karyawan pabrik sawit terancam PHK akibat covid-19 (Antara Bengkulu, 2020) dan

ratusan buruh kelapa sawit yang di PHK akibat pandemic covid-19 (Rainforest Action Network, 2020). Dari berita-berita yang peneliti temui mengenai PHK massal perusahaan sawit akibat pandemic, peneliti tidak menemukan berita tentang PT. Nala Palma Cadudasa melakukan PHK massal terhadap karyawannya. Oleh sebab itu, banyak sekali karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan PT. Nala Palma Cadudasa.

Selain survey ataupun penelitian yang menunjukkan tingginya tingkat *employee engagement* pada karyawan, terdapat juga beberapa survey dan penelitian terdahulu yang menunjukkan rendahnya tingkat *employee engagement* pada karyawan. Diantaranya, data hasil penelitian pada perusahaan di Batang dengan 79 responden menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* karyawan termasuk dalam taraf rendah hingga sedang, dengan persentase rendah sebanyak 43,45%, sedang sebanyak 54,48% , dan yang tinggi sebanyak 2,07% (Rizza Akbar, 2013).

Selanjutnya, hasil survey pada tahun 2016 yang dilaksanakan oleh Gallup Consultant tentang skor *employee engagement* di Asia Tenggara, menjelaskan bahwa skor *employee engagement* terendah memiliki persentase sebesar 8% yaitu berada di Indonesia (Consulting, 2013). Adapun Effectory International juga menunjukkan persentase *employee engagement* dari setiap Negara di benua Asia, hasilnya di Indonesia bahwa persentase *employee engagement* berada di angka 25,4%, artinya sebanyak 74,6% lainnya tidak memiliki *engagement* yang signifikan.

Berdasarkan survey Effectory International, Indonesia memiliki angka *employee engagement* yang rendah, yaitu 25,4%. Padahal *employee engagement* sangatlah penting sebagai sebuah penunjang performa kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh (Lockwood, 2007; Lewiuci & Mustamu, 2016) yang mengatakan bahwa pengantar kesuksesan serta yang menjadi faktor penentu bagi kesuksesan perusahaan adalah *employee engagement*. Sejalan dengan pendapat Lamidi (2010) yang menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh besar pada kinerja, kualitas, dan kepuasan kerja karyawan, serta dapat mengurangi angka ketidak-hadiran, dan menurunkan angka kecenderungan karyawan melakukan *turnover intention*.

Ada berbagai hal yang menjadi faktor pengaruh *employee engagement*, salah satunya adalah *work motivation* (Mujiasih & Ratnaningsih, 2011). *Work motivation* adalah sebuah keinginan yang ada dalam diri individu yang membuat individu tergerak untuk melakukan sesuatu dalam hal mencapai tujuan dalam bekerja (Wilson, 2012). Penelitian yang membahas tentang *work motivation* dan *employee engagement* telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel yang paling mendominasi dalam mempengaruhi *employee engagement* adalah *work motivation* (Rachmatullah dkk, 2015). Hal ini bisa terjadi disebabkan karyawan merasa terikat pada perusahaan ketika mereka berhasil menemukan arti pentingnya dalam bekerja, mendapat support dari lingkungan sekitar, dan berada atmosfer kerja yang sehat.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti & Erlangga (2021) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work motivation* dengan *employee engagement* pada karyawan sebuah institusi dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 68,2\%$. Hubungan positif berarti semakin tinggi *work motivation* maka *employee engagement* yang dimiliki juga semakin tinggi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rahmadany & Lisnatiawati (2021) menjelaskan yaitu *job satisfaction*, budaya organisasi, dan *work motivation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Junengsih dkk (2022) juga membuat penelitian mengenai motivasi dan pengaruhnya terhadap *employee engagement*, hasilnya diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Selain *work motivation*, *organizational trust* juga dapat menjadi faktor dari munculnya sikap *employee engagement* (Maslikha, 2022). *Organizational Trust* adalah sikap percaya dari individu atau kelompok secara keseluruhan kepada individu atau kelompok lainnya bahwa individu atau kelompok tersebut akan melakukan segala tindakan, baik yang terlihat maupun tidak, akan dilakukan dengan niat baik sesuai dengan komitmen yang sudah disepakati atau secara jujur (Bromiley & Cummings, 1995; Purwanti dkk, 2020). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulivan (2022) yang menyatakan bahwa *organizational trust* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien 0.460. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Akbar

(2020) menunjukkan bahwa *organizational trust* berpengaruh secara langsung terhadap *employee engagement*. Lienardo & Setiawan (2017) juga meneliti mengenai hubungan kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement*, hasilnya kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee engagement* yang dimiliki karyawan.

Penelitian tentang *employee engagement* pada karyawan menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Muliawan dkk (2017) menjelaskan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi juga akan memiliki tingginya minat karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan, berkurangnya angka keluarnya karyawan, serta menambah angka kinerja, menambah keuntungan perusahaan, meningkatkan pertumbuhan karyawan maupun perusahaan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hui & YaoYao (2015); Lienardo & Setiawan (2017) juga menjelaskan karyawan yang *engaged* dengan baik pada perusahaan bisa menjadi faktor pendorong karyawan untuk lebih memunculkan inisiatif dan kreativitas dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut. Beberapa penelitian terdahulu melihat *work motivation* dan *organizational trust* secara terpisah atau pada subjek lain bukan pada karyawan PT. Nala Palma Cadudasa, sedangkan pada penelitian ini melihat peran dari tiga variabel secara bersamaan pada subjek karyawan PT. Nala Palma Cadudasa.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah ada pengaruh antara *work motivation* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Nala Palma Cadudasa?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *organizational trust* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Nala Palma Cadudasa?
3. Adakah pengaruh antara *work motivation* dan *organizational trust* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Nala Palma Cadudasa?

C. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian yang membahas mengenai *employee engagement* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah & Purwanto (2022) membahas tentang apakah *work motivation*, *leadership style*, dan penerapan *good corporate governance* dapat berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan serta apakah hal tersebut dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Hasilnya, semua variabel tersebut memiliki hasil yang positif signifikan, yang berarti jika masing-masing dari variabel tersebut semakin tinggi, maka keterikatan karyawan akan semakin tinggi pula, dan kinerja perusahaan pun menjadi meningkat.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Kari (2014) secara umum menunjukkan pengaruh tingkat kepuasan karyawan dan tingkat motivasi karyawan terhadap tingkat keterikatan karyawan yang memiliki hasil yang sangat tinggi baik secara parsial maupun simultan. Engidaw (2021) juga melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi instrinsik

maupun ekstrinsik dengan *employee engagement*. Hasilnya, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik sama-sama berpengaruh secara positif signifikan terhadap *employee engagement*. Yang berarti, semakin tinggi nilai motivasi, maka semakin tinggi juga nilai *employee engagement* yang dimiliki.

Penelitian yang dilakukan oleh Musadieg Mochammad Al (2018) yang membahas pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap *employee engagement* juga menghasilkan hasil yang signifikan positif. Yang berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja dan motivasinya, akan semakin tinggi juga *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Raymond & Ispurwanto (2013) juga membahas tentang hubungan motivasi dengan *work engagement* pada karyawan. Hasilnya adalah hubungan yang positif antara motivasi dan keterikatan kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Selain variabel *work motivation*, beberapa peneliti terdahulu juga telah membuktikan bahwa *organizational trust* berpengaruh pada *employee engagement*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Murtiman dkk (2020) yang membahas tentang pengaruh keadilan dan kepercayaan organisasi terhadap *work engagement* pada karyawan di Jakarta, Indonesia. Hasilnya terdapat hubungan yang signifikan positif antara keadilan organisasi dan kepercayaan organisasi terhadap *work engagement* dengan masing-masing nilai koefisien 0.307 dan 0.299. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Pourahmadi & Ahmadizad (2015) juga menunjukkan bahwa *organizational*

trust memiliki hubungan yang signifikan positif dengan employee engagement, yang berarti semakin tinggi organizational trust maka akan semakin tinggi employee engagementnya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bulińska-Stangrecka & Anuradha Iddagoda (2020) yang membahas hubungan antara organizational trust dengan employee engagement and performance. Hasilnya, semakin tinggi organizational trust yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi juga employee engagement yang dimiliki. Hal tersebut membuat performa karyawan menjadi meningkat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Khawaja & Soomro (2021) membahas tentang organizational trust dan work engagement pada saat pandemic. Hasilnya menunjukkan bahwa organizational trust merupakan fitur penting dan relevan untuk meningkatkan work engagement.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *work motivation* dengan *employee engagement* pada karyawan PT. Nala Palma Cadadusa.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *organizational trust* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Nala Palma Cadadusa
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *work motivation* dan *organizational trust* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Nala Palma Cadadusa.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan signifikansi teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian dari ilmu psikologi serta memperkaya informasi dan pengetahuan terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi perusahaan

Agar perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan lebih merasa terikat dan memiliki performa yang lebih baik dalam bekerja.

B. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian lebih lanjut dapat memberikan masukan bagi peneliti yang akan meneliti tentang hubungan *work motivation* dan *organizational trust* dengan *employee engagement*.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Employee Engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Kata *engage* mempunyai bermacam arti dan makna sehingga banyak sekali peneliti yang menjelaskan pengertian yang berbeda tentang *engagement* (Albrech, 2011). *Engagement* terjadi pada saat karyawan merasa sangat peduli dan berkomitmen penuh terhadap pekerjaannya, ia akan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut sebaik mungkin, dan ia akan merasa terdorong untuk melakukan sesuatu daripada hanya diam dalam pekerjaannya (Kahn, 1990; Delisa, 2018).

Schaufeli (2012) menjelaskan *employee engagement* adalah sebuah keadaan dimana karyawan memiliki ikatan emosi yang positif terhadap pekerjaannya seperti memiliki semangat yang tinggi (*vigor*), dedikasi yang tinggi (*dedication*) dan penghayatan yang tinggi (*absorption*) dalam bekerja. Dengan kata lain, karyawan yang *engaged* dengan perusahaan, mereka akan memberikan seluruh tenaga, waktu, dan pikiran yang mereka miliki untuk pekerjaannya serta lebih berantusias dalam bekerja.

Employee engagement adalah keinginan bekerja karyawan pada organisasi atau perusahaan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan mereka menyalurkan keinginan tersebut secara fisik, pikiran, dan emosi

(Kahn, 1990; Albrech, 2011). Sedangkan menurut Suan; Lamidi (2010) *employee engagement* merupakan sebuah proses dimana organisasi meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan pekerjanya untuk menghasilkan *outcome* bisnis yang terbaik. Dari definisi-definisi yang sudah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah sebuah ikatan yang positif pada karyawan dengan perusahaannya, sehingga karyawan bekerja dengan penuh energi dan motivasi, serta tidak mudah menyerah pada saat mereka menemukan kesulitan dalam pekerjaan yang diberikan guna memenuhi target atau tujuan dari perusahaan.

2. Aspek *Employee Engagement*

Schaufeli (2012) berikut adalah aspek-aspek dari *employee engagement* :

1) Vigour

Vigour terjadi ketika individu memiliki semangat serta motivasi yang tinggi disertai dengan rasa bahagia dan kerelaan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan ketekunan pada saat mengalami kesulitan.

2) Dedication

Dedication adalah sebuah kondisi yang membuat pekerja sangat terlibat dan berkontribusi penuh dengan pekerjaannya. Hal itu ditandai dengan munculnya perasaan tertantang, antusias tinggi dan

memberikan dukungan serta inspirasi bagi dirinya sendiri maupun bagi orang sekitarnya.

3) Absorption

Adalah sebuah keadaan dimana karyawan sangat mendalami dan memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaannya. *Absorption* dapat dikatakan terjadi apabila karyawan memiliki perasaan emosional yang sulit untuk lepas dari pekerjaannya dan mereka merasa waktu begitu cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan.

3. Ciri-ciri *Employee Engagement*

Menurut Bakker dkk (2008), berikut adalah ciri-ciri pada karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi :

1) Say.

Berarti karyawan secara positif membicarakan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja kepada calon karyawan, rekan karyawan, maupun pelanggan hingga orang di luar perusahaan.

2) Stay.

Berarti karyawan mempunyai nait atau keinginan untuk terus tetap bekerja di perusahaan tersebut dibandingkan dengan perusahaan lain meskipun mereka memiliki tawarannya.

3) Strive.

Berarti karyawan dengan sukarela meluangkan tenaga, pikiran, dan waktu yang lebih untuk memunculkan inisiatif baru agar bisa lebih berkontribusi terhadap perusahaan.

4. Faktor *Employee Engagement*

Bakker & Demerouti (2007) menjelaskan terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab *employee engagement*, yaitu :

1) Job Resources

Merupakan suatu keadaan dimana individu dapat mengurangi tuntutan pekerjaan atau *job demands* serta mengurangi biaya psikologis atau fisiologis yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Selain itu, memungkinkan bagi individu untuk mencapai target yang diberikan perusahaan, dan mengembangkan diri baik secara fisik, sosial, maupun organisasional. Akibat dari adanya keuntungan-keuntungan yang dimunculkan organisasi ketika bekerja, maka hal ini mendorong serta meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi atau *organizational trust* dan komitmen karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Colquitt dkk, 2013).

2) Saliency of Job Resources

Faktor ini lebih menjelaskan mengenai bagaimana pekerjaan tersebut dirasa penting dan berguna bagi individu itu sendiri. Sedangkan ciri *work motivation* adalah terdapat rasa keinginan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan perasaan senang dan puas ketika bekerja dan selalu berusaha untuk memberikan hasil yang maksimal pada pekerjaan agar dapat memenuhi tanggung jawabnya, serta meningkatkan prestasi diri (Anoraga, 2006). Oleh sebab itu, Mujiasih & Ratnaningsih (2011) menjelaskan bahwa

dukungan interpersonal dan *work motivation* merupakan faktor penting yang dapat menunjang *employee engagement* pada karyawan.

3) Personal Resources

Faktor ini lebih mengacu pada sifat pribadi karyawan, seperti kepribadian, umur, watak, dan sebagainya. Karyawan dengan skor *engagement* yang tinggi akan memiliki kepribadian atau karakteristik yang berbeda dengan karyawan yang tidak *engaged* karena karyawan yang memiliki skor *engagement* tinggi akan memiliki nilai extraversion dan *cognitiveness* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak *engaged*, serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

B. *Work Motivation*

1. Pengertian *Work Motivation*

Menurut Wilson (2012), motivasi kerja adalah sebuah keinginan yang ada dalam diri individu yang membuat individu tergerak untuk melakukan sesuatu dalam hal mencapai tujuan dalam bekerja. Sedangkan, menurut Marliani (2015) motivasi kerja merupakan sebuah sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai suatu hal yang sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sejalan dengan pendapat Sutrisno (2016) menyatakan motivasi mempunyai hubungan dengan proses yang membuat serta mendorong perilaku individu kearah suatu tujuan.

Marliani (2015) menjelaskan motivasi kerja sangat penting untuk dimiliki pada setiap karyawan agar mereka tidak mudah

tergoyahkan ketika bekerja yang mengakibatkan mereka akhirnya berhenti melakukan pekerjaan tersebut. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat profuktivitas serta menurunkan tingkat turnover dan absensi karyawan (Muzakki, 2020).

2. Dimensi *Work Motivation*

Ryan & Deci (2000); Monica (2020) menjelaskan terdapat 3 dimensi *work motivation*, yaitu amotivation, motivasi instrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Amotivasi merupakan kebalikan dari motivasi, yaitu tidak adanya rasa atau keinginan untuk melakukan sesuatu. Individu yang tidak memiliki motivasi tidak akan terdorong untuk melakukan sesuatu. Hasilnya, individu tidak bisa menghargai pekerjaannya, memiliki rasa pesimis yang tinggi, serta tidak memiliki rasa kompeten pada dalam diri.

Selanjutnya, motivasi instrinsik merujuk pada sebuah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan dasar untuk menyenangkan dirinya sendiri (Gagné dkk, 2015). Individu yang memiliki motivasi intrinsik, mempunyai rasa puas ketika melakukan sesuatu yang ia inginkan (Ryan & Deci, 2000; Monica, 2020). Berikutnya, motivasi ekstrinsik dijelaskan oleh Gagné dkk (2015) adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang didasari untuk menghindari kritik dan hukuman, serta mendapat penerimaan dari lingkungan sekitar dan meningkatkan harga diri, serta mencapai tujuan. Menurut Ryan & Deci (2000) motivasi

ekstrinsik terbagi menjadi 4, yaitu : *external regulation*, *introjected regulation*, *identification regulation*, dan *integrated regulation*.

Pertama, *external regulation* didefinisikan sebagai sebuah motivasi yang dijalankan individu guna mendapat hadiah dan menghindari hukuman. Selanjutnya *introjected regulation* adalah sebuah motivasi yang dilakukan individu atas dasar ego, rasa malu, serta rasa bersalah. *Identified regulation* merujuk pada kesadaran individu bahwa hal yang akan dilakukannya itu penting, sehingga individu tersebut dapat menerimanya. Yang terakhir *integrated regulation* adalah sebuah motivasi yang dilakukan atas dasar penyesuaian diri yang telah dievaluasi oleh orang lain atau sesuai dengan apa yang orang tersebut butuhkan.

3. Karakteristik *Work Motivation*

Sopiah (2008) menjelaskan pada dasarnya terdapat 3 karakteristik *work motivation* yaitu, usaha, kemauan yang kuat dan arah atau tujuan. Usaha dijelaskan sebagai kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Selanjutnya, kemauan keras digambarkan ketika seseorang menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Yang terakhir adalah arah dan tujuan, hal ini lebih merujuk pada arah atau tujuan yang telah dituju pada kemauan yang kuat yang dimiliki individu. Dari penjelasan karakteristik tersebut maka bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah usaha dan kemauan keras pada individu yang diarahkan untuk mencapai

arah dan tujuan yang sudah ditentukan (Setiawan & Mulyapradana, 2018).

4. Faktor-Faktor *Work Motivation*

Menurut Swaminathan (2013); Dewi (2015) menjelaskan motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merujuk pada keinginan yang muncul dari dalam diri individu itu sendiri. Seperti misalnya ketika ada seorang karyawan yang ingin mendapat kinerja yang baik sehingga ia merasa puas pada pekerjaannya, maka dengan sungguh-sungguh ia akan mengarahkan keyakinan dan perilakuan sedemikian rupa sehingga mencapai apa yang sudah ia targetkan. Selanjutnya faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri, contohnya seperti gaji yang ia terima, pengakuan dari orang-orang sekitar, kebijakan perusahaan, serta situasi dan kondisi sekitar pekerjaan. Individu tersebut akan termotivasi apabila ia mendapat apresiasi dari rekan kerja maupun dari atasannya yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja pada dirinya sendiri.

C. *Organizational Trust*

1. Pengertian *Organizational Trust*

Menurut Robbins & Judge (2008), kepercayaan merupakan suatu ekspektasi atau pengharapan yang bersifat positif pada orang lain bahwa mereka tidak akan melakukan sesuatu yang bersifat merugikan. Menurut Xiao dkk, (2010) kepercayaan adalah sebuah sikap yang

membuat diri kita sendiri menjadi *vulnerable* atau rentan pada keputusan atau tindakan orang lain yang didasari dengan harapan bahwa orang lain tersebut tidak akan melakukan sesuatu yang negative kepada kita. Selanjutnya Bromiley & Cummings (1995); Purwanti dkk (2020) menjelaskan *organizational trust* adalah sikap percaya dari individu atau kelompok secara keseluruhan kepada individu atau kelompok lainnya bahwa individu atau kelompok tersebut akan melakukan segala tindakan, baik yang terlihat maupun tidak, akan dilakukan dengan niat baik sesuai dengan komitmen yang sudah disepakati atau secara jujur. Kejujuran ini dimaksudkan sebagai sebuah jaminan dari komitmen tersebut, bahwasanya orang-orang yang terlibat tidak akan melakukan tindakan yang merugikan dan tidak akan berusaha untuk mengambil keuntungan dari orang lain walaupun mereka memiliki kesempatan tersebut.

Selanjutnya, *organizational trust* juga dapat diartikan sebagai harapan individu, kelompok atau organisasi kepada individu, kelompok atau organisasi lainnya, dimana mereka akan melakukan suatu tindakan yang didasarkan pada prinsip-prinsip beretika sehingga tidak menimbulkan kerugian untuk pihak manapun (Altuntas & Baykal, 2010; Purwanti dkk, 2020). Jadi berdasarkan definisi-definisi yang sudah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational trust* merupakan sebuah pengharapan yang ada dalam diri individu atau kelompok kepada individu atau kelompok lainnya bahwa mereka tidak

akan melakukan suatu tindakan yang bersifat merugikan dan akan melakukan tindakan tersebut sesuai dengan komitmen yang sudah disepakati.

2. Faktor *Organizational Trust*

Menurut McCauley & Kuhnert (1992); Oktug (2012), kebersamaan dan keterbukaan anggota dalam sebuah organisasi serta kebijakan atau peraturan yang ada di organisasi tersebut merupakan sebuah faktor utama yang dapat mempengaruhi *organizational trust* pada individu. Demircan & Ceylan (2003); Oktug (2012) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang membentuk *organizational trust*. Hasil dari budaya organisasi yang berubah dari waktu ke waktu, juga dapat membentuk perilaku karyawan yang berbeda-beda. Perubahan perilaku tersebut juga sangat berperan penting pada pembentukan kepercayaan organisasi mereka.

3. Dimensi *Organizational Trust*

Menurut Vidotto dkk (2008) ada 3 dimensi yang terdapat dalam *Organizational Trust*, yaitu upaya (*keeping commitments*), kejujuran (*negotiate honestly*), dan integritas (*not taking excessive advantage*). Upaya dijelaskan sebagai suatu usaha individu atau perusahaan dalam menjaga komitmen yang sudah dijanjikan pada karyawan. Kejujuran yang dimaksudkan terjadi pada saat perusahaan bernegosiasi dengan karyawan. Sedangkan integritas adalah individu percaya bahwasanya

perusahaan atau pihak lain tidak akan mengambil keuntungan sedikitpun dari orang lain meskipun mereka memiliki kesempatan.

D. Hubungan *Work Motivation* dan *Organizational Trust* Dengan *Employee Engagement*

Employee Engagement adalah sebuah keterikatan dan rasa senang atau bahagia karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Gallup Consulting, 2013). Dengan kata lain, *employee engagement* dapat dikatakan sebagai rasa cinta terhadap pekerjaannya sehingga bertumbuhnya komitmen dari karyawan untuk pekerjaan tersebut. Performa kinerja karyawan maupun outcome bisnis perusahaan sangat bergantung terhadap *employee engagement*, oleh sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan *employee engagement* karyawan (Rachmatullah dkk, 2015). *Employee Engagement* memiliki beberapa faktor seperti yang sudah disebutkan di pembahasan di atas, yaitu *job resources*, *salience of job resource*, dan *personal resources*.

Pada faktor *job resources*, dijelaskan bahwa *employee engagement* dapat terjadi ketika karyawan mendapat keuntungan dari perusahaan seperti mereka dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dan mengurangi biaya psikologis maupun fisiologis mereka. Akibatnya, terbentuk dorongan serta meningkatnya kepercayaan terhadap organisasi dan komitmen karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Colquitt dkk, 2013). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murtiman dkk (2020) menjelaskan

bahwa *organizational trust* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *employee engagement*.

Selanjutnya, *saliency of job resources* menjelaskan bagaimana pekerjaan yang dimiliki karyawan dirasa penting dan berguna bagi mereka, sehingga terbentuk motivasi kerja agar mereka dapat terus melakukan pekerjaan tersebut dan membuat mereka merasa senang serta puas ketika dapat melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, Mujiasih & Ratnaningsih (2011) menjelaskan bahwa dukungan interpersonal dan work motivation merupakan faktor penting yang dapat menunjang *employee engagement* pada karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmatullah dkk (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja.

E. Kerangka Teoritik

Psikologi industri dan organisasi dapat dijelaskan sebagai cabang ilmu psikologi tertua yang mencoba menggunakan sudut pandang manajemen melalui efisiensi organisasi dengan menggunakan sumber daya manusia yang tepat atau orang yang terkait dengan masalah desain pekerjaan yang efisien, pemilihan karyawan, pelatihan karyawan, dan penilaian pekerja (Moningka dkk, 2021). Pemilihan sumber daya manusia yang tepat, seperti pemilihan karyawan serta pelatihan dan pengembangannya diatur dalam bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Marnis & Priyono, 2008).

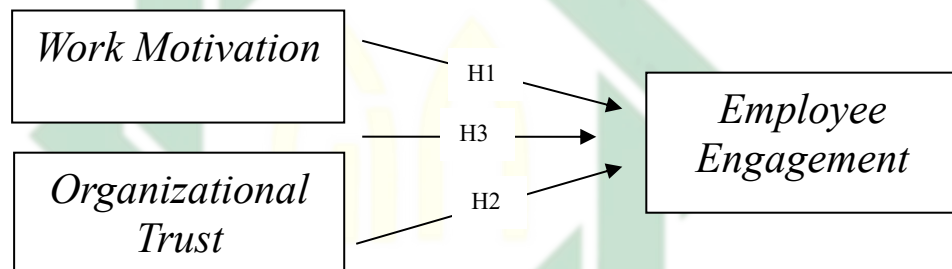
Employee Engagement adalah sebuah konsep di dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia (Consulting, 2013). *Employee engagment* yang dialami karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti *Work Motivation* dan *Organizational Trust*. Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*. Pada faktor *job resources*, dijelaskan bahwa *employee engagement* dapat terjadi ketika karyawan mendapat keuntungan dari perusahaan seperti mereka dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dan mengurangi biaya psikologis maupun fisiologis mereka. Akibatnya, terbentuk dorongan serta meningkatnya kepercayaan terhadap organisasi dan komitmen karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Colquitt dkk, 2013).

Selanjutnya, *salience of job resources* menjelaskan bagaimana pekerjaan yang dimiliki karyawan dirasa penting dan berguna bagi mereka, sehingga terbentuk motivasi kerja agar mereka dapat terus melakukan pekerjaan tersebut dan membuat mereka merasa senang serta puas ketika dapat melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, Mujiasih & Ratnaningsih (2011) menjelaskan bahwa dukungan interpersonal dan *work motivation* merupakan faktor penting yang dapat menunjang *employee engagement* pada karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachmatullah dkk (2015) membahas tentang pengaruh motivasi kerja pada *employee engagement*. Hasilnya, *work motivation* berpengaruh secara positif dan signifikan

sebanyak 48,5% terhadap *employee engagement* pada karyawan. Selanjutnya, selain variabel *work motivation*, terdapat juga variabel *organizational trust* yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Lienardo & Setiawan (2017) menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan.

Bagan kerangka teoritik dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



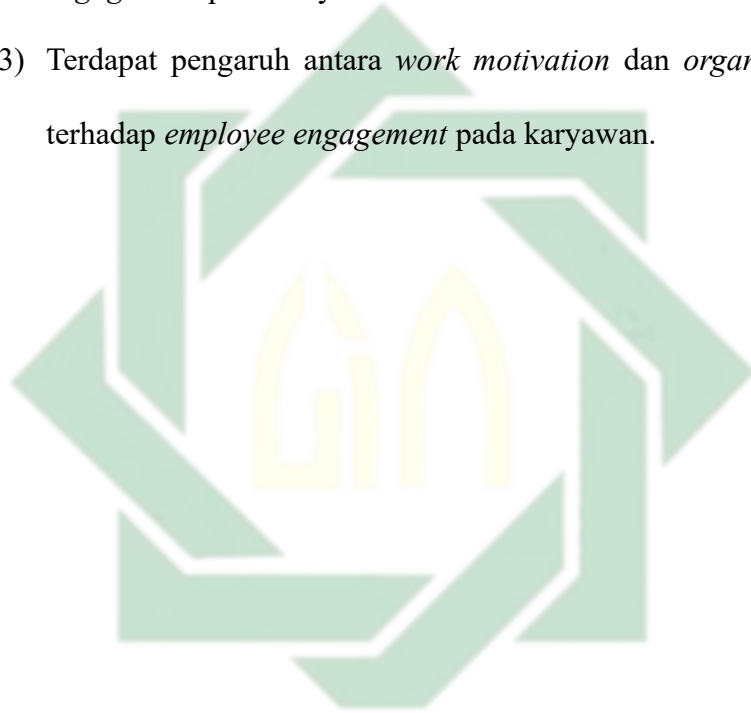
Gambar 1. Kerangka Teoritik

Gambar 1 di atas menjelaskan bahwa *work motivation* memiliki hubungan dengan *employee engagement* pada karyawan. Apabila *work motivation* karyawan tinggi, maka *employee engagement* yang dimiliki karyawan juga akan tinggi. Begitu juga dengan *organizational trusts*, semakin tinggi *organizational trust* yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi juga *employee engagement* yang dimiliki karyawan tersebut. Kemudian, gabungan *work motivation* dan *organizational trust* yang tinggi akan berpengaruh pada tingginya *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

F. Hipotesis

Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini antara lain :

- 1) Adanya pengaruh antara *work motivation* terhadap *employee engagement* pada karyawan.
- 2) Adanya pengaruh antara *organizational trust* terhadap *employee engagement* pada karyawan.
- 3) Terdapat pengaruh antara *work motivation* dan *organizational trust* terhadap *employee engagement* pada karyawan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Kuantitatif korelasional adalah metode yang akan digunakan pada penelitian ini. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasil datanya berupa angka yang kemudian diukur menggunakan teknik statistic matematika atau komputasi. Metode korelasional dilakukan untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014). Selain itu, hal ini juga sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk melihat apakah ada hubungan antara *work motivation* dan *organizational trust* dengan *employee engagement* pada karyawan.

B. Identifikasi Variabel

Dua variabel bebas yaitu X1 dan X2, lalu 1 variabel terikat yaitu variable Y akan digunakan dalam penelitian ini. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Variabel X1 : *Work Motivation*
- b) Variabel X2 : *Organizational Trust*
- c) Variabel Y : *Employee Engagement*

C. Definisi Konseptual

1. *Work Motivation*

Work motivation adalah sebuah keinginan yang ada dalam diri individu yang membuat individu tergerak untuk melakukan sesuatu dalam hal mencapai tujuan dalam bekerja (Wilson, 2012).

2. *Organizational Trust*

Organizational Trust adalah harapan individu, kelompok atau organisasi kepada individu, kelompok atau organisasi lainnya, dimana mereka akan melakukan suatu tindakan yang didasarkan pada prinsip-prinsip beretika sehingga tidak menimbulkan kerugian untuk pihak manapun (Altuntas & Baykal, 2010; Purwanti dkk, 2020).

3. *Employee Engagement*

Employee Engagement adalah sebuah keadaan dimana karyawan memiliki ikatan emosi yang positif terhadap pekerjaannya seperti memiliki semangat yang tinggi (*vigor*), dedikasi yang tinggi (*dedication*) dan penghayatan yang tinggi (*absorption*) dalam bekerja. Dengan kata lain, karyawan yang *engaged* dengan perusahaan, mereka akan memberikan seluruh tenaga, waktu, dan pikiran yang mereka miliki untuk pekerjaannya serta lebih berantusias dalam bekerja (Schaufeli, 2012).

D. Definisi Operasional

1. *Work Motivation*

Work motivation adalah sebuah keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri yang membuat kita tergerak untuk melakukan pekerjaan yang kita miliki sehingga kita merasa senang dan puas ketika pekerjaan tersebut telah selesai.

2. *Organizational Trust*

Organizational trust adalah sebuah sikap untuk percaya kepada perusahaan bahwa mereka akan melakukan segala sesuatu sesuai dengan apa yang sudah mereka janjikan, sehingga kita dapat melakukan pekerjaan dengan lebih tenang.

3. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah sebuah keterikatan emosional secara positif yang dimiliki karyawan kepada perusahaan, sehingga karyawan akan meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Akibatnya, kinerja perusahaan akan meningkat serta karyawan akan merasa senang ketika melakukan pekerjaannya.

E. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nala Palma Cadudasa. Adapun jumlah populasinya sebanyak 1.384 karyawan. Data populasi diperoleh dari wawancara dengan manager humas PT. Nala Palma Cadudasa. Kriteria populasi meliputi :

- 1) Karyawan PT. Nala Palma Cadudasa
- 2) Sudah bekerja selama lebih dari 2 tahun di PT. Nala Palma Cadudasa
- 3) Bersedia menjadi responden

2. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan Sebagian subjek dari total populasi yang nantinya akan digunakan sebagai subjek penelitian. *Non-probability sampling* merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sample dalam populasi dari penelitian ini. Adapun salah satu teknik dari *non-probability sampling* adalah *accidental sampling*, yakni pengambilan sample yang dilakukan secara tidak sengaja apabila subjek bertemu dengan peneliti dan memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan maka subjek tersebut dapat dijadikan sebagai sample (Sugiyono, 2014).

3. Sampel

Sebagian atau beberapa bagian dari populasi disebut dengan sampel (Sugiyono, 2014). Adapun kaidah dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, yakni :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = margin error sebanyak 5%

Rincingan perhitungan penentuan jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{1.384}{(1 + (1.384 \times 5\%^2))}$$

$$n = \frac{1.384}{(1 + (1.384 \times 0,05^2))}$$

$$n = \frac{1.384}{(1 + 1.384 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{1.384}{1 + 3,46}$$

$$n = 310,313$$

Dibulatkan menjadi : 311 sampel.

F. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Pengukuran *Employee Engagement*

a) Definisi operasional

Employee engagement adalah sebuah keterikatan emosional secara positif yang dimiliki karyawan kepada perusahaan, sehingga karyawan akan meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Akibatnya, kinerja perusahaan akan meningkat serta karyawan akan merasa senang ketika melakukan pekerjaannya.

b) Alat ukur

Untuk mengukur employee engagement karyawan pada penelitian ini menggunakan UWES (Utrecht Work Engagement Scale) yang disusun oleh W. B. Schaufeli & Bakker (2004). Skala ini telah diterapkan pada beberapa penelitian sebelumnya oleh Andadari (2015). Alat ukur ini terdiri dari 10 pernyataan yang menjelaskan apa yang

dirasakan karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Alat ukur ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, antara lain : Sangat Tidak Sesuai (1), Tidak Sesuai (2), Sesuai (3), Sangat Sesuai (4), Blue print skala UWES adalah sebagai berikut :

Dimensi / Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Vigor	1, 2, 3	-	6
Dedication	4, 5, 6	-	5
Absorption	7, 8, 9, 10	-	6
Total			10

Tabel 3.1 Tabel blueprint skala employee engagement

c) Uji Validitas *Employee Engagement*

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu aitem maka dapat melihat nilai sig dan nilai r tabel. Aitem dikatakan valid apabila memiliki nilai sig diatas 0,05 dan memiliki nilai rhitung > rtabel. Jumlah subjek sebanyak 314 orang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,111. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 26.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Aitem	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
EE1	.621	VALID
EE2	.600	VALID
EE3	.602	VALID
EE4	.592	VALID
EE5	.601	VALID
EE6	.542	VALID
EE7	.562	VALID
EE8	.486	VALID
EE9	.535	VALID
EE10	.632	VALID

Tabel 3.11. Tabel Hasil Uji Validitas Employee Engagement

Tabel 3.11 menjelaskan bahwa total 10 item pada variabel *employee engagement* memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,111). Hal tersebut menjelaskan bahwa keseluruhan item pada variabel ini dinyatakan valid.

d) Uji Reliabilitas *Employee Engagement*

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas dari variabel *employee engagement* :

Cronbach's Alpha	Total Aitem
-------------------------	--------------------

Tabel 3.12 Hasil Uji Relibilitas Employee Engagement

Tabel 3.12 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas memiliki nilai cronbachss alpha variabel *employee engagement* sebesar $0,779 > 0,6$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur *employee engagement* dinyatakan reliabel.

2. Instrument Pengukuran *Work Motivation*

a) Definisi operasional

Work motivation adalah sebuah keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri yang membuat kita tergerak untuk melakukan pekerjaan yang kita miliki sehingga kita merasa senang dan puas ketika pekerjaan tersebut telah selesai.

b) Alat ukur

Untuk mengukur variabel *work motivation* pada karyawan penelitian ini menggunakan alat ukur *The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS)* oleh Gagné dkk (2015). Skala ini bertanya mengenai alasan mengapa individu mengerjakan pekerjaannya. Skala ini telah digunakan pada penelitian sebelumnya oleh (Sillia, 2021). Skala pengukuran ini berisi 12 item pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban dengan skala likert, yaitu Sangat Tidak Sesuai (1), Tidak Sesuai (2), Sesuai (3), Sangat Sesuai (4). Blueprint dari skala *MWMS* ini adalah sebagai berikut :

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Amotivation</i>	-	1, 2	2
<i>External</i>			
<i>Regulation – Material</i>	3, 4	-	2
<i>External</i>			
<i>Regulation - Social</i>	5, 6	-	2
<i>Introjected</i>			
<i>Regulation</i>	7, 8	-	2
<i>Identified</i>			
<i>Regulation</i>	9, 10	-	2
<i>Intrinsic</i>			
<i>Motivation</i>	11, 12	-	2
Total			12

Tabel 3.2 Tabel blueprint skala work motivation

c) Uji Validitas *Work Motivation*

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu aitem maka dapat melihat nilai sig dan nilai r tabel. Aitem dikatakan valid apabila memiliki nilai sig diatas 0,05 dan memiliki nilai rhitung > rtabel. Jumlah subjek sebanyak 314 orang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,111. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 26.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Aitem	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
WM1	.480	VALID
WM2	.572	VALID
WM3	.539	VALID
WM4	.509	VALID
WM5	.564	VALID
WM6	.488	VALID
WM7	.542	VALID
WM8	.471	VALID
WM9	.556	VALID
WM10	.552	VALID
WM11	.460	VALID
WM12	.497	VALID

Tabel 3.21 Hasil Uji Validitas Work Motivation

Tabel 3.21 menjelaskan bahwa total 12 item pada variabel *work motivation* memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,111). Hal tersebut menjelaskan bahwa keseluruhan item pada variabel ini dinyatakan valid.

d) Uji Reliabilitas *Work Motivation*

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas dari variabel *work motivation* :



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Cronbach's Alpha	Total Aitem
.754	10

Tabel 3.22 Hasil Uji Relibilitas Work Motivation

Tabel 3.22 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas memiliki nilai cronbachss alpha variabel *work motivation* sebesar $0,754 > 0,6$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur *work motivation* dinyatakan reliabel.

3. Instrumen Pengukuran *Organizational Trust*

a) Definisi operasional

Organizational trust adalah sebuah sikap untuk percaya kepada perusahaan bahwa mereka akan melakukan segala sesuatu sesuai dengan apa yang sudah mereka janjikan, sehingga kita dapat melakukan pekerjaan dengan lebih tenang.

b) Alat ukur

Untuk mengukur *organizational trust* pada karyawan, penelitian ini menggunakan alat ukur *Organizational Trust Inventory-Short Form (OTI-SF)* oleh Cummings & Bromiley (2012). Skala ini telah digunakan pada penelitian sebelumnya oleh Erlyani (2022). Alat ukur ini berisi 12 aitem pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban menggunakan skala likert, diantaranya Sangat Tidak Sesuai (1), Tidak

Sesuai (2), Sesuai (3), Sangat Sesuai (4). Blueprint alat ukur *OTI-SF* adalah sebagai berikut :

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Upaya	1, 2, 3	-	3
Kejujuran	4, 5, 6, 7	-	4
Keuntungan	-	8, 9, 10	3
Total			10

Tabel 3.3 Tabel blueprint skala organizational trust

c) Uji Validitas *Organizational Trust*

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu aitem maka dapat melihat nilai sig dan nilai r tabel. Aitem dikatakan valid apabila memiliki nilai sig diatas 0,05 dan memiliki nilai rhitung > rtabel. Jumlah subjek sebanyak 314 orang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,111. Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 26.

Aitem	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
OT1	.531	VALID
OT2	.486	VALID
OT3	.541	VALID
OT4	.564	VALID
OT5	.501	VALID
OT6	.573	VALID
OT7	.574	VALID

OT8	.554	VALID
OT9	.541	VALID
OT10	.594	VALID

Tabel 3.31. Tabel Hasil Uji Validitas Organizational Trust

Tabel 3.21 menjelaskan bahwa total 10 item pada variabel *organizational trust* memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,111). Hal tersebut menjelaskan bahwa keseluruhan item pada variabel ini dinyatakan valid.

d) Uji Reliabilitas *Organizational Trust*

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas dari variabel *organizational trust*:

Cronbach's Alpha	Total Aitem
.739	10

Tabel 3.32 Hasil Uji Reliabilitas Organizational Trust

Tabel 3.32 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas memiliki nilai cronbachss alpha variabel *organizational trust* sebesar $0,739 > 0,6$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur *organizational trust* dinyatakan reliabel.

G. Analisis Data

Terdapat beberapa teknik analisis untuk mengetahui hubungan *work motivation* dan *organizational trust* dengan *employee engagement*

pada karyawan. Adapun perlakuan yang digunakan untuk analisa melalui uji statistika dilakukan dengan cara berikut :

a. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Guna dari uji normalitas yakni untuk mengetahui apakah variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji normalitas menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bahwa apabila nilai sig. > 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya (Sugiyono, 2014).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	314	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44180248
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.027
	Positive	.027
	Negative	-.018
Test Statistic		.027
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.4 menjelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 yang berarti data memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan guna mendapat informasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam suatu model regresi. Model yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas adalah model yang baik. Dikatakan tidak terjadi heterokedasdisitas jika nilai signifikansi melebihi 0,05 dan sebaliknya (Sugiyono, 2014).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.780	.926		3.004	.003
	TOTAL X1	.005	.033	.013	.165	.869
	TOTAL X2	-.008	.033	-.019	-.248	.805

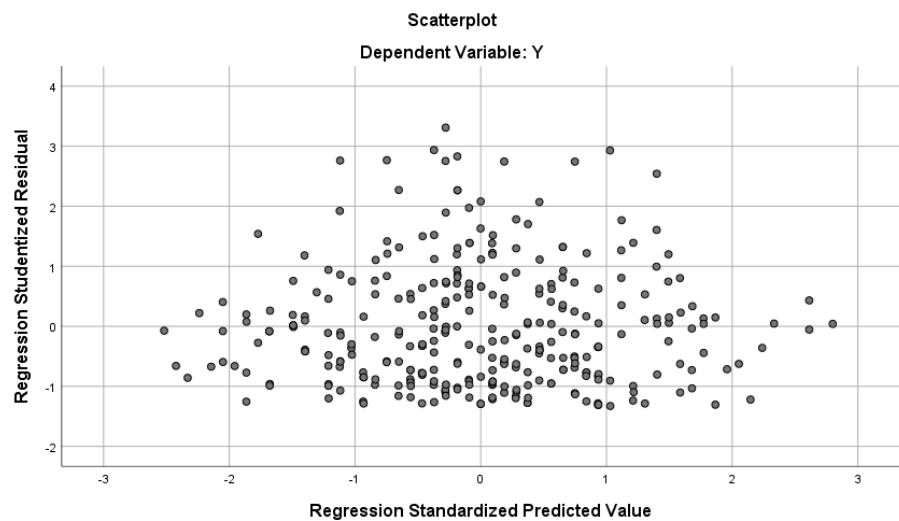
a. Dependent Variable: Y

Tabel 3.51 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.51 menjelaskan bahwa variabel *work motivation* (X1) memiliki nilai signifikansi $0,869 > 0,05$ dan variabel *organizational trust* (X2) memiliki nilai signifikansi $0,805 > 0,05$ yang berarti keduanya tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Selain melihat signifikansi, melihat grafik plots antara nilai produksi variabel terikat dengan residualnya juga menjadi cara lain untuk melihat apakah sebuah data terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Ketika terjadi suatu pola yang jelas dari titik-titik tersebut yang kemudian membentuk suatu gambaran yang tersusun/teratur, hal tersebut dapat dikatakan jika

telah terjadi gejala heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, apabila tidak terjadi suatu pola susunan titik-titik yang teratur, maka dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Nisfianoor, 2009).



Tabel 3.52 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3.52 diketahui pada model regresi hubungan *work motivation* dan *organizational trust* dengan *employee engagement* terbebas dari gejala heteroskedastisitas, gambar diatas menunjukkan tidak adanya susunan pola titik-titik yang teratur.

c. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas. Adapun ketentuan nilai yakni apabila nilai toleran lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10.

Varibel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work Motivation</i>	.528	1.895	Tidak Terjadi
Organizational trust	.528	1.895	Gejala Multikolinearitas

Tabel 3.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3.6 menjelaskan bahwa antara kedua variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,528 > 0,100$ dan nilai VIF sebesar $1,895 < 10,00$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *work motivation* dan *organizational trust* tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dalam sebuah penelitian (Muhid, 2019).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian diperlukan persiapan yang bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik. Persiapan diharapkan dapat mengurangi beberapa kendala yang terjadi ketika melakukan penelitian. Berikut beberapa persiapan yang dilakukan dalam penelitian ini :

1. Peneliti menganalisa permasalahan yang akan diteliti. Selanjutnya, peneliti menyusun rumusan masalah beserta tujuan dari penelitian ini. Setelah itu, peneliti memilih metode yang digunakan untuk memenuhi tujuan dari penelitian. Berikutnya, peneliti menentukan tema penelitian, variabel penelitian, dan hipotesis. Kemudian peneliti melakukan literasi pada beberapa referensi baik buku hingga jurnal penelitian yang berguna untuk memudahkan memahami teori, mempelajari hipotesis serta untuk mendukung variabel yang diteliti.
2. Peneliti menentukan subjek dan membuat kriteria responden sesuai dengan kebutuhan penelitian agar memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan peneliti. Fokus pada penelitian ini adalah karyawan PT. Nala Palma Cadudasa.
3. Peneliti melakukan penyusunan alat ukur dengan melakukan modifikasi terhadap alat ukur yang sudah ada yang bertujuan untuk menyesuaikan dengan penelitian yang dilakukan.

4. Peneliti melakukan pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner melalui bantuan *google form* pada tanggal 5 – 20 April 2023.

B. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Nala Palma Cadudasa. Sebagaimana perhitungan sampel yang menggunakan rumus Slovin, didapatkan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 314 sampel. Adapun subjek penelitian tersebut dapat di kelompokkan menjadi beberapa kategori, antara lain :

1. Deskripsi subjek berdasarkan usia

Berdasarkan usia, subjek pada penelitian ini memiliki rentang umur 24 – 56 tahun yang dijelaskan pada tabel berikut :

Usia	Frekuensi	Persentase
24-25	17	5,4%
26-35	118	37,6%
36-45	105	33,4%
46-55	71	22,6%
56	3	1%
TOTAL	314	100%

Tabel 4.1 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa terdapat 17 orang (5,4%) dengan usia 24-25 tahun, 118 orang (37,6%) dengan usia 26-35 tahun, 105 orang (33,4%) dengan usia 36-45 tahun, terdapat 71 orang

(22,6%) dengan usia 26-55 tahun, dan 3 orang (1%) dengan usia 56 tahun.

2. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin

<u>Jenis Kelamin</u>	<u>Frekuensi</u>	<u>Persentase</u>
<u>Laki-laki</u>	222	71%
<u>Perempuan</u>	92	29%
Total	314	100%

Tabel 4.2 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 menjelaskan terdapat 222 subjek laki-laki (71%) dan 92 subjek perempuan (29%).

3. Deskripsi subjek berdasarkan lama bekerja

<u>Lama Bekerja</u>	<u>Frekuensi</u>	<u>Persentase</u>
<u><5 Tahun</u>	56	17,8%
<u>5-10 Tahun</u>	135	43%
<u>11-15 Tahun</u>	70	22,3%
<u>16-20 Tahun</u>	26	8,3%
<u>21-25 Tahun</u>	21	6,7%
<u>26-30 Tahun</u>	6	1,9%
Total	314	100%

Tabel 4.3 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 menjelaskan terdapat 56 orang (17,8%) dengan durasi bekerja < 5 tahun, terdapat 135 orang (43%) dengan durasi bekerja 5-10 tahun, terdapat 70 orang (22,3%) dengan durasi bekerja 11-15 tahun, terdapat 26 orang (8,3%) dengan durasi bekerja 16-20 tahun, terdapat 21 orang (6,7%) dengan durasi bekerja 21-25 tahun, terdapat 6 orang (1,9%) dengan durasi bekerja 26-30 tahun.

4. Deskripsi subjek berdasarkan bidang pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Pekerja Lapangan	145	46,2%
Pekerja Pabrik	65	20,7%
Office	104	33,1%
Total	314	100%

Tabel 4.4 Pengelompokan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa terdapat 3 bidang pekerjaan pada PT. Nala Palma Cadudasa, yaitu bidang pekerja lapangan sebanyak 145 orang dengan persentase 46,2%, pekerja pabrik sebanyak 65 orang dengan persentase 20,7%, bagian *office* sebanyak 104 orang dengan persentase 33,1%.

5. Deskripsi subjek berdasarkan gaji

Gaji	Frekuensi	Persentase
< 5 Juta	64	20,4%
5 – 10 Juta	157	50%

> 10 Juta	93	29,6%
Total	314	100%

Tabel 4.5 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Gaji

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kuesioner dengan gaji di bawah 5 juta terdapat 64 orang dengan persentase 20,4%, gaji 5-10 juta sebanyak 157 orang dengan persentase 50%, dan gaji di atas 10 juta sebanyak 93 orang dengan persentase 29,6%.

C. Deskripsi Data

1. Uji Deskriptif

Uji Deskriptif dilakukan guna mengetahui kategori dari masing-masing variabel penelitian, dalam hal ini peneliti menggunakan kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<i>Work Motivation</i>	314	29	48	38,05	4,845
<i>Organizational Trust</i>	314	23	40	31,05	4,402
<i>Employee Engagement</i>	314	18	40	30	4,937

Tabel 4.6 Hasil Uji Data Statistik

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa jumlah keseluruhan subjek penelitian terdapat 314 orang. Dari tabel tersebut terlihat bahwa batas minimal *work motivation* adalah 29 dan batas maksimal

yakni 48, lalu nilai *mean* 38,05 dan nilai standar deviasi 4,845. Selanjutnya pada variabel *organizational trust* nilai minimal 23 dan nilai maksimal 40, lalu nilai *mean* 31,05 dan nilai standar deviasi 4,402. Selanjutnya untuk variabel *employee engagement* terdapat nilai minimal 18 dan nilai maksimal 40, lalu *mean* 30 dan nilai standar deviasi aktual sebesar 4,937.

2. Deskripsi kategorisasi data

Berikut adalah tabel yang menjelaskan skor kategorisasi dalam penelitian ini, sebagai berikut :

<u>Rumus</u>	<u>Keterangan</u>
$X \geq (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Sedang
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	<u>Rendah</u>

Tabel 4.7 Norma Kategorisasi

Keterangan:

X = Skor Responden

M = Mean (Rata-rata)

SD = Standar Deviasi

a) Skala *Employee Engagement*

Berikut tabel kategorisasi variabel *employee engagement* sesuai dengan norma yang berlaku :

Kategori	Frekuensi	Presentase
----------	-----------	------------

Tinggi	64	20,4%
Sedang	202	64,3%
Rendah	48	15,3%
Total	314	100%

Tabel 4.8 Kategorisasi Variabel Employee Engagement

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui terdapat 64 orang dengan kategori *employee engagement* yang tinggi dengan persentase 20,4%, selanjutnya 202 orang dengan kategori *employee engagement* sedang dengan persentase 64,3% dan 48 orang dengan kategori rendah pada persentase 15,3%.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa pada karyawan PT. Nala Palma Cadudasa mayoritas responden memiliki tingkat *employee engagement* yang sedang sejumlah 202 orang (64,3%), diikuti oleh *engagement* tinggi sejumlah 64 orang (20,4%) dan *engagement* rendah sebanyak 48 orang (15,3%).

b) Skala *Work Motivation*

Berikut tabel kategorisasi variabel *work motivation* sesuai dengan norma yang berlaku :

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	70	22,3%
Sedang	196	62,4%
Rendah	48	15,3%

Total	314	100%
--------------	------------	-------------

Tabel 4.9 Kategorisasi Variabel Work Motivation

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui terdapat 64 orang dengan kategori *work motivation* tinggi dengan persentase 20,4%, terdapat 202 orang dengan kategori *work motivation* sedang pada persentase 64,3%, dan 48 orang dengan *work motivation* rendah dengan persentase 15,3%. Dari penjelasan tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Nala Palma Cadudasa memiliki tingkat kategori *work motivation* sedang yang paling tinggi dengan jumlah 202 orang dengan 64,3% persentase. Selanjutnya pada kategori tinggi dengan jumlah 64 orang pada 20,4% persentase dan disusul oleh kategori rendah dengan jumlah 48 orang dengan persentase 15,3%.

c) Skala *Organizational Trust*

Berikut adalah tabel kategorisasi untuk variabel *organizational trust* menggunakan norma yang berlaku :

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	78	24,8%
Sedang	210	66,9%
Rendah	26	8,3%
Total	314	100%

Tabel 4.10 Kategorisasi Variabel Organizational Trust

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui terdapat 78 orang dengan *engagement organizational trust* tinggi dengan persentase 24,8%, selanjutnya terdapat 210 orang dengan *engagement* sedang dengan persentase 66,9% dan 26 orang *engagement* rendah dengan persentase 8,3%. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Nala Palma Cadudasa memiliki tingkat *organizational trust* paling banyak pada *engagement* sedang dengan jumlah 210 orang atau 66,9% persentase. Diikuti oleh 78 orang dengan *engagement* tinggi sebanyak 24,8% dan 26 orang dengan *engagement* rendah sebanyak 8,3%.

3. Deskripsi Data Berdasarkan Usia Dengan *Employee Engagement*

Crosstab Employee Engagement Dengan Usia

Kategori	Usia					Total
	24-25 Tahun	26-35 Tahun	36-45 Tahun	46-55 Tahun	56 Tahun	
Rendah	5	17	15	11	0	48
Sedang	11	78	70	43	0	202
Tinggi	1	23	20	17	3	64
Total	17	118	105	71	3	314

Tabel 4.11 Hasil Crosstab Usia dengan Employee Engagement

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui karyawan yang memiliki usia 24-35 tahun terdapat 5 responden dengan *employee engagement* rendah, 11 responden dengan *engagement* sedang, dan 1 responden dengan *engagement* tinggi. Selanjutnya, pada usia 36-45 tahun terdapat 17 responden dengan *engagement* rendah, dilanjut dengan 78 responden dengan *engagement* sedang, dan 23 responden dengan *engagement* tinggi. Pada usia 46-55 tahun, terdapat 15 responden dengan tingkat *employee engagement* rendah, 70 responden dengan *employee engagement* sedang, dan 20 responden dengan tingkat *employee engagement* tinggi. Berikutnya pada usia 56-65 tahun terdapat 11 responden dengan *engagement* rendah, 43 *engagement* sedang, dan 17 responden dengan *engagement* tinggi. Terakhir, pada usia 66 tahun hanya terdapat 3 responden yang dimana ketiganya memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi.

4. Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin Dengan *Employee Engagement*

Crosstab Employee Engagement Dengan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

Kategori	Laki-laki	Perempuan	Total
-----------------	------------------	------------------	--------------

Rendah	35	13	48
Sedang	146	56	202
Tinggi	41	23	64
Total	222	92	314

Tabel 4.12 Crosstab Jenis Kelamin dengan Employee

Engagement

Tabel 4.12 menjelaskan bahwa karyawan PT. Nala Palma Cadududasa dengan jenis kelamin laki-laki yang memiliki *engagement* rendah sebanyak 35 responden, diikuti 146 responden dengan *engagement* sedang, dan 41 responden dengan *engagement* yang tinggi. Sedangkan perempuan, terdapat 13 responden dengan *engagement* rendah, 56 sedang, dan 23 responden termasuk dalam *engagement* tinggi.

5. Deskripsi Data Berdasarkan Lama Bekerja Dengan

Employee Engagement

Crosstab Employee Engagement Dengan Lama Bekerja

Kategori	Lama Bekerja						Total
	< 5 Tahun	5-10 Tahun	11-15 Tahun	16-20 Tahun	21-25 Tahun	26-30 Tahun	
Rendah	13	12	12	4	6	1	48
Sedang	48	74	45	18	13	4	202
Tinggi	20	24	13	4	2	1	64
Total	81	110	70	26	21	6	314

Tabel 4.13 Crosstab Lama Bekerja dengan Employee

Engagement

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui karyawan dengan durasi kerja kurang dari 5 tahun memiliki 13 responden dengan *engagement employee engagement* rendah, 48 responden sedang, dan 20 responden dengan *engagement* tinggi. Selanjutnya, karyawan dengan durasi lama bekerja selama 5-10 tahun memiliki 12 responden dengan *engagement* rendah, 74 responden dengan *engagement* sedang dan 24 responden dengan *engagement* tinggi. Pada durasi lama bekerja 11-15 tahun, terdapat 12 responden dengan *engagement* rendah, 45 *engagement* sedang, dan 13 responden dengan *engagement* tinggi. Selanjutnya, pada durasi lama bekera 16-20 tahun, terdapat 4 responden dengan *engagement* rendah, 18 responden dengan *engagement* sedang, dan 4 responden dengan *engagement* tinggi. Pada usia 21-25 tahun terdapat 6 responden yang memiliki *engagement* rendah, 13 responden dengan *engagement* sedang, dan 2 responden dengan *engagement* tinggi. Terakhir, pada durasi lama bekerja 26-30 tahun, terdapat 1 responden dengan *engagement* rendah, 4 responden dengan *engagement* sedang, dan 1 responden dengan *engagement* tinggi.

6. Deskripsi Data Berdasarkan Bidang Pekerjaan Dengan *Employee Engagement*

<i>Crosstab Employee Engagement Dengan Bidang Pekerjaan</i>				
Bidang Pekerjaan				
Kategori	Lapangan	Pabrik	Office	Total
Rendah	30	9	9	48
Sedang	98	38	66	202
Tinggi	17	18	29	64
Total	145	65	104	314

Tabel 4.14 Crosstab Bidang Pekerjaan dengan Employee Engagement

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui pada bidang pekerjaan lapangan, terdapat 30 responden yang memiliki *engagement* rendah, 98 responden dengan *employee engagement* sedang, dan 17 responden dengan *engagement* yang tinggi. Pada bidang pekerjaan pabrik, terdapat 9 responden yang memiliki *engagement employee engagement* rendah, diikuti oleh 38 responden dengan *engagement* sedang, dan 18 responden dengan *engagement* tinggi. Selanjutnya, pada bagian office, terdapat 9 responden dengan *engagement* rendah, 66 responden pada *engagement* sedang, dan 29 responden dengan *engagement* tinggi.

7. Deskripsi Data Berdasarkan Gaji Dengan *Employee Engagement*

Crosstab Employee Engagement dengan Gaji				
	Gaji			
Kategori	< 5 juta	5-10 Juta	> 10 Juta	Total
Rendah	10	38	8	48
Sedang	33	99	70	202
Tinggi	21	28	15	64
Total	64	157	93	314

Tabel 4.15 Crosstab Gaji dengan Employee Engagement

Berdasarkan 4.15 dapat dilihat pada tabel bahwa karyawan yang memiliki gaji dibawah 5 juta terdapat 10 responden dengan *engagement employee engagement* rendah, lalu terdapat 33 responden dengan *engagement* sedang, dan 21 responden dengan *engagement* tinggi. Selanjutnya, pada karyawan yang memiliki gaji 5-10 juta, terdapat 38 responden dengan *engagement* rendah, 99 responden dengan *engagement* sedang, dan 28 responden dengan *engagement* tinggi. Pada gaji lebih dari 10 juta, terdapat 8 responden dengan *engagement* rendah, 70 responden dengan *engagement* sedang, dan 15 responden yang memiliki *employee engagement* yang tinggi.

D. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji regresi linier berganda. Adapun tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk

mengetahui dan menemukan terdapat atau tidak terdapatnya pengaruh variable bebas dengan variable terikat. Berikut adalah hasilnya :

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel X dengan Y secara parsial. Adapun kaidah yang digunakan yakni membandingkan antara nilai hitung t hitung dengan t tabel serta melihat signifikansinya. Adapun nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu 1,967, berikut adalah hasilnya :

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.588	1.536		2.336 .020
	Work Motivation	.386	.055	.386	7.070 .000
	Organizational Trust	.391	.055	.391	7.155 .000

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa pada variabel *work motivation* nilai t hitung sejumlah $7,070 > t$ tabel (1,967) lalu nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa

terdapat hubungan antara *work motivation* dengan *employee engagement*. Adapun arah hubungan antara variabel *work motivation* dengan kecemasan menunjukkan hubungan positif atau searah, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel *work motivation* akan menyebabkan kenaikan pada variabel *employee engagement*.

Selanjutnya pada variabel *organizational trust* nilai t hitung sebesar $7,155 > t \text{ tabel } (1,967)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *organizational trust* dengan *employee engagement*. Adapun arah hubungan antara variabel *organizational trust* dengan *employee engagement* menunjukkan hubungan positif atau searah, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel *organizational trust* akan mengakibatkan kenaikan pada variabel *employee engagement*.

Adapun rumus rumus model regresi linier berganda yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 3,588 + 0,386 X_1 + 0,391 X_2$$

Dari rumus model regresi ganda diatas, Adapun angka 3,588 merupakan nilai variabel sebelum dipengaruhi oleh variabel dependen yakni *work motivation* dan *organizational trust*. Sedangkan nilai 0,386 menunjukkan koefisien regresi sehingga dapat dikatakan bahwa apabila terdapat penjumlahan satu dari variabel *work motivation* maka akan bernilai 0,386. Selanjutnya nilai 0,391 menunjukkan koefisien

regresi sehingga dapat dikatakan bahwa apabila terdapat penjumlahan satu dari variabel *organizational trust* maka akan bernilai 0,391.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Jika uji T digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial (masing-masing), maka uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan terikat secara bersamaan atau psimultan. Ketentuan dalam uji F adalah dengan melakukan perbandingan antara nilai f hitung terhadap f tabel serta melihat nilai signifikansinya. Nilai f tabel dengan taraf signifikansi 0,05 yakni 3,871. Hasil dari uji F adalah sebagai berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3857.172	2	1928.586	161.764	.000 ^b
	Residual	3707.799	311	11.922		
	Total	7564.971	313			

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa f hitung (161,764) > f tabel (3,871) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara *work motivation* dan *organizational trust* dengan *employee engagement* secara parsial.

3. Uji Determinasi (R²)

Uji determinasi dilakukan guna mengetahui besaran nilai pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independent.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.507	3.453

Tabel 4.18 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa nilai R Square yaitu 0,510 atau 51%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work motivation* dan *organizational trust* mempengaruhi variabel *employee engagement* sebesar 51%. Sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Adapun sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat akan dihitung dengan rumus berikut :

$$SE X_i = \left(\frac{b_{xi} \cdot \text{cross product} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right) \cdot 100\%$$

Keterangan:

- SE X_i = Sumbangan efektif variabel X_i
- b_{x_i} = Koefisien (B) variabel X_i
- CP = *Cross product* variabel X_i
- Regression = Nilai regresi
- R^2 = Sumbangan efektif total

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh kesimpulan sebagaimana berikut :

Variabel	Koefisien (B)	Cross-Product	Regresi	R ²
<i>Work Motivation</i>	.386	4955.971	3857,172	51%
<i>Organizational Trust</i>	.391	4966.971		

Setelah dihitung berdasarkan rumus maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Work Motivation} : \left(\frac{0,386 \cdot 4955.971 \cdot 51}{3857,172} \right) \cdot 100\% = 25\%$$

$$\text{Organizational Trust} : \left(\frac{0,391 \cdot 4966.971 \cdot 51}{3857,172} \right) \cdot 100\% = 26\%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif pada masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work motivation* memiliki pengaruh sebesar 25% terhadap *employee engagement*, sedangkan *organizational trust* memiliki pengaruh 26% terhadap *employee engagement*. Sehingga total pengaruh kedua variabel, yaitu *work motivation* dan *organizational trust* terhadap *employee engagement* sebesar 51%.

E. Pembahasan

Penelitian ini berguna dalam melihat korelasi antara *work motivation* dan *organizational trust* dengan *employee engagement* pada

karyawan di PT. Nala Palma Cadudasa. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 314 karyawan. Analisa statistic yang digunakan merupakan analisis statistic parametrik yaitu regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda termasuk kedalam uji hipotesis, sebelum melakukan uji hipotesis diperlukan uji prasyarat agar data yang digunakan nantinya tidak bias, konsisten, efeasien, dan akurat. Uji prasyarat tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolenieritas, dan uji heteroskedastisitas. Apabila data tersebut lolos melalui uji prasyarat, maka boleh menggunakan pengujian hipotesis linier berganda (Osborne & Waters, 2003).

Selain melakukan uji-uji prasyarat dan uji hipotesis, peneliti pertama-tama melakukan uji deskriptif pada keseluruhan subjek dari penelitian ini. Pada skala *employee engagement* terdapat 64 responden (20,4%) dengan *engagement* tinggi, terdapat 202 responden (64,3%) dengan *engagement* sedang, dan terdapat 48 orang (15,3%) dengan *engagement* rendah. Selanjutnya pada skala *work motivation* terdapat 64 orang dengan kategori *work motivation* tinggi dengan persentase 20,4%, terdapat 202 orang dengan kategori *work motivation* sedang pada persentase 64,3%, dan 48 orang dengan *work motivation* rendah dengan persentase 15,3%. Berikutnya skala *organizational trust* terdapat 78 orang dengan kategori *organizational trust* tinggi dengan persentase 24,8%, selanjutnya terdapat 210 orang dengan kategori sedang dengan persentase 66,9% dan 26 orang kategori rendah dengan persentase 8,3%.

Uji deskriptif selanjutnya menggunakan demografi dari kuesioner yang sudah dibuat. Yang pertama adalah usia, berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui karyawan yang memiliki usia 24-15 tahun terdapat 5 responden dengan *employee engagement* rendah, 11 responden dengan *engagement* sedang, dan 1 responden dengan *engagement* tinggi. Selanjutnya, pada usia 26-35 tahun terdapat 17 responden dengan *engagement* rendah, dilanjut dengan 78 responden dengan *engagement* sedang, dan 23 responden dengan *engagement* tinggi. Pada usia 36-45 tahun, terdapat 15 responden dengan tingkat *employee engagement* rendah, 70 responden dengan *employee engagement* sedang, dan 20 responden dengan tingkat *employee engagement* tinggi. Berikutnya pada usia 46-55 tahun terdapat 11 responden dengan *engagement* rendah, 43 *engagement* sedang, dan 17 responden dengan *engagement* tinggi. Terakhir, pada usia 56 tahun hanya terdapat 3 responden yang dimana ketiganya memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi.

Kedua, berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.12 bahwa karyawan PT. Nala Palma Cadududasa dengan jenis kelamin laki-laki yang memiliki *engagement* rendah sebanyak 35 responden, diikuti 146 responden dengan *engagement* sedang, dan 41 responden dengan *engagement* yang tinggi. Sedangkan perempuan, terdapat 13 responden dengan *engagement* rendah, 56 sedang, dan 23 responden termasuk dalam *engagement* tinggi.

Ketiga, berdasarkan lama bekerja pada tabel 4.13 diketahui karyawan dengan durasi kerja kurang dari 5 tahun memiliki 13 responden dengan *engagement employee engagement* rendah, 48 responden sedang, dan 20 responden dengan *engagement* tinggi. Selanjutnya, karyawan dengan durasi lama bekerja selama 5-10 tahun memiliki 12 responden dengan *engagement* rendah, 74 responden dengan *engagement* sedang dan 24 responden dengan *engagement* tinggi. Pada durasi lama bekerja 11-15 tahun, terdapat 12 responden dengan *engagement* rendah, 45 *engagement* sedang, dan 13 responden dengan *engagement* tinggi. Selanjutnya, pada durasi lama bekerja 16-20 tahun, terdapat 4 responden dengan *engagement* rendah, 18 responden dengan *engagement* sedang, dan 4 responden dengan *engagement* tinggi. Pada usia 21-25 tahun terdapat 6 responden yang memiliki *engagement* rendah, 13 responden dengan *engagement* sedang, dan 2 responden dengan *engagement* tinggi. Terakhir, pada durasi lama bekerja 26-30 tahun, terdapat 1 responden dengan *engagement* rendah, 4 responden dengan *engagement* sedang, dan 1 responden dengan *engagement* tinggi.

Keempat, berdasarkan bidang pekerjaan pada tabel 4.14 diketahui pada bidang pekerjaan lapangan, terdapat 30 responden yang memiliki *engagement* rendah, 98 responden dengan *employee engagement* sedang, dan 17 responden dengan *engagement* yang tinggi. Pada bidang pekerjaan pabrik, terdapat 9 responden yang memiliki *engagement employee engagement* rendah, diikuti oleh 38 responden dengan *engagement* sedang,

dan 18 responden dengan *engagement* tinggi. Selanjutnya, pada bagian office, terdapat 9 responden dengan *engagement* rendah, 66 responden pada *engagement* sedang, dan 29 responden dengan *engagement* tinggi.

Kelima, berdasarkan gaji pada tabel 4.15 dapat dilihat pada tabel bahwa karyawan yang memiliki gaji dibawah 5 juta terdapat 10 responden dengan *engagement employee engagement* rendah, lalu terdapat 33 responden dengan *engagement* sedang, dan 21 responden dengan *engagement* tinggi. Selanjutnya, pada karyawan yang memiliki gaji 5-10 juta, terdapat 38 responden dengan *engagement* rendah, 99 responden dengan *engagement* sedang, dan 28 responden dengan *engagement* tinggi. Pada gaji lebih dari 10 juta, terdapat 8 responden dengan *engagement* rendah, 70 responden dengan *engagement* sedang, dan 15 responden yang memiliki *employee engagement* yang tinggi.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji tabulasi silang atau *crosstab* yang menjelaskan *employee engagement* berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, bidang pekerjaan, dan gaji yang dapat dilihat pada tabel 4.11 hingga tabel 4.15. Pada *crosstab* usia dengan *employee engagement* dapat diketahui bahwa usia 26-35 dan 36-45 tahun merupakan 2 rentang usia yang memiliki tingkat *employee engagement* terbanyak pada kategori sedang dan tinggi, yaitu sebanyak 78 dan 70 orang pada kategori sedang, sedangkan 23 dan 20 orang pada kategori tinggi. Dalam usia tersebut (26-45 tahun) dianggap sebagai usia paling produktif untuk bekerja (Yasin & Priyono, 2016).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Sahrah (2021) yang menjelaskan bahwa usia 25-35 tahun merupakan usia untuk milenial dewasa. Pada usia tersebut, mereka cenderung lebih bisa *me-manage* dirinya bahkan mendorong motivasi yang ada pada dalam diri sehingga mereka dapat terus berkontribusi penuh pada pekerjaannya. Namun, pada usia yang lebih muda, mereka cenderung tidak bisa beradaptasi pada pekerjaan sehingga lebih sulit untuk memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan terjadinya perbedaan pada tingkat *employee engagement*. Selain itu, Schaufeli (2012); Pri & Zamralita (2018) juga menjelaskan bahwa semakin tua karyawan, maka akan semakin memiliki keterikatan (*engagement*) dengan pekerjaannya.

Selain usia, pada *crosstab* jenis kelamin dengan *employee engagement* menjelaskan bahwa kategori tertinggi berada pada tingkat sedang dengan jumlah 146 orang dengan persentase 65% dari total 222 laki-laki dan 56 orang dengan persentase 60% dari total 92 perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya tidak memiliki perbedaan yang terlalu signifikan dalam tingkat *engagement* atau dapat dikatakan seimbang. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan & Mulyani (2021) yang meneliti tentang *employee engagement* ditinjau dari jenis kelamin. Hasilnya kedua jenis kelamin tersebut tidak memiliki perbedaan dalam tingkat *engagement*-nya. Keduanya sama-sama memiliki semangat, energi, stamina dan motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya, durasi lama bekerja juga dijelaskan pada *crosstab* dengan *employee engagement*. Dapat diketahui pada tabel 4.13 terdapat paling banyak 5-10 tahun lama bekerja yang memiliki tingkat *engagement* sedang tertinggi (74 orang) dan tingkat *engagement* tinggi tertinggi (24 orang). Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Madyaratri & Izzati (2021) bahwasanya keterikatan kerja akan mengalami kenaikan atau peningkatan seiring dengan bertambahnya masa bekerja. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan karyawan tersebut terus bertambah pengalamannya dalam pekerjaan yang dilakukan dan juga keterampilan yang semakin meningkat (Pri & Zamralita, 2018).

Berikutnya *crosstab* gaji dengan *employee engagement* pada tabel 4.15. Dapat diketahui bahwa tingkat sedang terbanyak berada di gaji 5-10 juta dengan total 99 orang atau **63%** dari 157 orang, dan disusul oleh gaji lebih dari 10 juta dengan total 70 orang atau **75%** dari 93 orang. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang dijelaskan oleh Rosnani dkk (2021) bahwa *pay satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Mujiasih (2020) juga menjelaskan bahwa persepsi gaji sangat mempengaruhi tingkat *engagement* seseorang dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji analisis regresi linier berganda. Uji pertama adalah uji parsial atau uji T untuk mengetahui hubungan satu variabel x dengan y. Berdasarkan tabel 4.16 didapatkan bahwa nilai t hitung (7.070) > t tabel (1,967). Maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan

antara *work motivation* dengan *employee engagement*. Arah hubungan dari kedua variabel tersebut adalah positif dan searah, yang berarti jika variabel *work motivation* bertambah nilainya, maka variabel *employee engagement* juga akan bertambah nilainya.

Seorang karyawan yang terikat atau *engaged* dengan pekerjaannya cenderung akan mendapat makna dan motivasi dalam pekerjaannya. Hal tersebut dapat karyawan dapatkan melalui pekerjaannya ataupun lingkungan dan kolega perusahaan yang mendukung serta berfungsi secara efisien (Mujiasih & Ratnaningsih, 2011). Kompensasi finansial atau biasa disebut dengan gaji bukan satu-satunya hal yang menjadikan karyawan *engaged* dengan perusahaan. Berbagai hal non-finansial juga dapat menjadikan karyawan *engaged* seperti penghargaan personal dan karir. Penghargaan personal dari atasan maupun dari rekan kerja, merupakan bentuk motivasi kerja eksternal yang dimiliki karyawan (Widyastuti & Erlangga, 2021).

Uji T selanjutnya adalah variabel *organizational trust* dengan *employee engagement*. Hasilnya t hitung (7,155) > t tabel (1,967) yang berarti *organizational trust* memiliki hubungan dengan *employee engagement*. Adapun arah hubungannya adalah positif dan searah, yang berarti jika nilai variabel *organizational trust* bertambah, maka nilai *employee engagement* akan bertambah juga.

Kepercayaan karyawan kepada organisasi menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi itu sendiri. Hal ini dapat terjadi karena pada saat karyawan memiliki kepercayaan kepada perusahaan tempatnya

bekerja, maka ia akan peduli dengan keberlangsungan perusahaan tersebut serta akan menunjukkan performa yang terbaik yang dapat mereka lakukan untuk perusahaan (Murtiman dkk, 2020). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yulivan (2022) membuktikan bahwa *organizational trust* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini menemukan hasil bahwa semakin karyawan percaya dengan tempatnya bekerja, maka karyawan juga akan semakin *engaged* yang membuat mereka akan melakukan pekerjaannya secara tuntas.

Uji hipotesis yang kedua yaitu dengan menggunakan uji F untuk melihat hubungan kedua variabel dengan variabel y secara simultan atau bersama-sama. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.17 yang diketahui nilai f hitung ($161,764$) > f tabel ($3,871$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu menyatakan bahwa variabel *work motivation* dan *organizational trust* memiliki hubungan yang positif dengan *employee engagement*. yang berarti semakin tinggi *work motivation* dan *organizational trust* maka akan semakin tinggi juga *employee engagement*. Adapun besaran nilai pengaruh dari kedua variabel x kepada variabel y sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terhadap pengembangan kajian keilmuan dalam lingkungan pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian dapat memperbanyak referensi terkait kecemasan mahasiswa baru dan digunakan sebagai sumber informasi penelitian dan informasi bagi peneliti lain. Bagi implikasi praktis dari hasil

kajian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi perusahaan atau organisasi untuk mengetahui bahwa *work motivation* dan *organizational trust* dapat menjadi salah satu faktor penting bagi *employee engagement* karyawan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan penjelasan dari pembahasan sebelumnya ialah :

1. Terdapat hubungan antara *work motivation* dengan *employee engagement* pada karyawan PT. Nala Palma Cadudasa. Adapun hubungannya kearah positif yang berarti semakin tinggi *work motivation* maka akan semakin tinggi juga *employee engagement* pada karyawan.
2. Terdapat hubungan antara *organizational trust* dengan *employee engagement* pada karyawan PT. Nala Palma Cadudasa. Adapun hubungannya kearah positif yang berarti semakin tinggi *organizational trust* maka akan semakin tinggi juga *employee engagement* pada karyawan.
3. Terdapat hubungan antara *work motivation* dan *organizational trust* dengan *employee engagement* pada karyawan PT. Nala Palma Cadudasa. Adapun hubungannya kearah positif yang berarti semakin tinggi *work motivation* dan *organizational trust* maka akan semakin tinggi juga *employee engagement* pada karyawan.

B. Saran

Jika melihat hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti sangat menyadari bahwasanya masih terjadi banyak sekali kekurangan di dalamnya. Oleh sebab itu, peneliti menyarankan beberapa pendapat yang

mungkin bisa dipertimbangkan untuk melakukan penelitian terkait kedepannya, yaitu :

1. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti berikutnya dapat mengungkap mengenai prediktor-prediktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Serta dapat melakukan penelitian dengan subjek dan kondisi berbeda.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* yang dimiliki pegawainya. Sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang dan bertumbuh lebih cepat serta mendapat kesuksesan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. N. (2020). *Organizational Trust Dan Organizational Culture Terhadap Employee Engagement Melalui Satisfaction (Studi Pada Smk Muhammadiyah 3 Singosari Malang)*. 5(20), 206–218. [Http://Repository.Unisma.Ac.Id/Handle/123456789/1299%0ahttp://Repository.Unisma.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/1299/Terpisah_S2_Magister Manjamen_21802081009_Ivar Akbar.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://Repository.Unisma.Ac.Id/Handle/123456789/1299%0ahttp://Repository.Unisma.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/1299/Terpisah_S2_Magister_Manjamen_21802081009_Ivar_Akbar.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)
- Albrech, S. L. (2011). Handbook Of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research And Practice. *Human Resource Management International Digest*, 19(7). <https://doi.org/10.1108/Hrmid.2011.04419gaa.019>
- Altuntas, S., & Baykal, U. (2010). Relationship Between Nurses' Organizational Trust Levels And Their Organizational Citizenship Behaviors. *Journal Of Nursing Scholarship*, 42, 186–194. <https://doi.org/10.1111/J.1547-5069.2010.01347>
- Averbeck, R. (2020). *Indofood Memanfaatkan Pandemi Covid-19 Untuk Memutus Hubungan Kerja Ratusan Buruh Kelapa Sawit*. Rainforest Action Network. <https://www.ran.org/the-understory/indofood-memanfaatkan-pandemi-covid-19/>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2017). Work Engagement : A Handbook Of Essential Theory And Research. In *Organizational Psychology And Evidence-Based Management: What Science Says About Practice*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64304-5_4
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. *Work*

- And Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bromiley, P., & Cummings, L. L. (1995). Transactions Costs In Organizations With Trust. *Research On Negotiations In Organizations*, 5(May), 219–247.
- Bulińska-Stangrecka, H., & Anuradha Iddagoda, Y. (2020). The Relationship Between Inter-Organizational Trust And Employee Engagement And Performance. *Academy Of Management-4*, 4(1), 8–25.
- Carminanda. (2020). *Terdampak Covid-19, Pabrik Sawit Di Bengkulu Phk 50 Karyawan*. Antara Bengkulu. <https://Bengkulu.AntaraneWS.Com/Berita/102164/Terdampak-Covid-19-Pabrik-Sawit-Di-Bengkulu-Phk-50-Karyawan>
- Colquitt, J. A., Lepine, F. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behavior : Improving Performance And Commitment In The Workplace*. Mcgraw Hill.
- Consulting, G. (2013). State Of The Global Workplace. In *Employee Engagement Insights For Business Leaders Worldwide*. Papers2://Publication/Uuid/4f576d34-017e-4bc6-8b6e-E3760c5fcd5e
- Cummings, L. L., & Bromiley, P. (2012). The Organizational Trust Inventory (Oti): Development And Validation. *Trust In Organizations: Frontiers Of Theory And Research*, January 1996, 302–330. <https://doi.org/10.4135/9781452243610.N15>
- Daton, Z. D. (2020). *Di-Phk Dan Diusir, Puluhan Pekerja Sawit Asal Ntt Terlantar, Ada Yang Bawa Bayi*. Kompas.Com. <https://Regional.Kompas.Com/Read/2020/09/20/23392871/Di-Phk-Dan-Diusir-Puluhan-Pekerja-Sawit-Asal-Ntt-Terlantar-Ada-Yang-Bawa?Page=All>
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25.
- Engidaw, A. E. (2021). The Effect Of Motivation On Employee Engagement In

Public Sectors: In The Case Of North Wollo Zone. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 10(1), 1–15. [https://doi.org/10.1186/S13731-021-00185-](https://doi.org/10.1186/S13731-021-00185-1)

1

Erlyani, N. (2022). Peranan Organizational Trust Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Anggota Ormawa Di Lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. *Prosiding Temilnas Ips*, 204–227.

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence In Seven Languages And Nine Countries. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2013.877892>

Hui, L., & Yaoyao. (2015). An Empirical Research On Influence Of Organizational Trust On Employee Engagement. *International Conference On Management Science & Engineering*.

Istiqomah, H. M., & Purwanto, M. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *Ecopreneur: Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.47453/Ecopreneur.V3i1.637>

Junengsih, J., Bustomi, H., Nuridah, S., & Herlina, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan Bbc Ets. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2112–2120. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V5i7.682>

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *The Academy Of Management Journal*, 33(4), 692–724.

- Kari, A. (2014). The Effect Of Job Satisfaction And Motivation On Employee Engagement Of Administrative Staff Of Bandung State Polytechnic. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.17509/Jimb.V5i1.1013>
- Khawaja, H. A., & Soomro, M. A. (2021). Work Engagement During Pandemic: Is Organizational Trust Still Relevant? *Annals Of Contemporary Developments In Management & Hr*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.33166/Acdmhr.2021.02.001>
- Kurniawan, B., & Mulyani, I. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin: Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Generasi Milenial Di Badan Siber Dan Sandi Negara. *Ug Jurnal*, 15, 1–9.
- Lamidi. (2010). *Efek Moderasi Kepemimpinan Pada Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja*. 10(2), 190–200.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal 2 Employee Engagement*, 4(2), 1–7.
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Pt Bangun Wisma Sejahtera. *Agora*, 5(1), 29–38.
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24–35.
- Maharani, A. P., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok Dengan Work Engagement Pada Pegawai Honoror. *Jurnal Empati*, 7(2), 510–521. <https://doi.org/10.14710/Empati.2018.21670>
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung Pustaka Setia.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen*

Sumber Daya Manusia. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>

- Maslikha, I. (2022). *Effect Of Organizational Trust And Job Satisfaction On Employee Engagement And Their Impact On Job Performance*. 3(2), 149–159.
- Mccauley, D. P., & Kuhnert, K. W. (1992). A Theoretical Review And Empirical Investigation Of Employee Trust In Management. *Public Administration Quarterly*, 16, 265–284.
- Monica, T. D. C. (2020). Hubungan Antara Dimensi-Dimensi Motivasi Kerja Dan Performansi Kerja Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Organisasi Kemahasiswaan. *Skripsi Universitas Sanata Dharma*.
- Moningka, C., Wardani, L., Simarmata, N., Harmoko, A. R., Setiabudi, A., Mulia, D. D. A., Mailani, L., Rocky, Wicaksana, S. A., & Syahtiani, Y. (2021). Psikologi Industri Dan Organisasi (Pio). In L. Susanto (Ed.), *Kampuspsikologi*. Dd Publishing.
- Muhid, A. (2019). Analisis Statistik Edisi 2. In *Journal Of Chemical Information And Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). *Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement*.
- Muliawan, D. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun Xiv No 2, Oktober 2017, 2, 69–78*.
- Murtiman, H., Supriyati, Y., & Djamal, A. H. (2020). *The Effect Of Organization Justice, Trust Toward Work Engagment Of Employee In Jakarta Indonesia*. *Unicees 2018*, 913–921. <https://doi.org/10.5220/0009511309130921>
- Musadieg Mochammad Al, A. T. W. E. F. (2018). The Effect Of Quality Of Work-Life And Motivation On Employee Engagement With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Rjoas*, 30(February), 108–114.

<https://doi.org/10.18551/Rjoas.2018-02.10>

- Muzakki, R. (2020). No Title pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pns Pada Uptd Puskesmas Pringsewu Kab. Pringsewu. *Skripsi Thesis, Iib Darmajaya*.
- Nisfianoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Salemba Humanika.
- Oktug, Z. (2012). The Effects Of Organizational Trust On Employee Decision Making Styles. *British Journal Of Arts And Social Sciences*, 9(I), 79–88.
- Osborne, J. W., & Waters, E. (2003). Four Assumptions Of Multiple Regression That Researchers Should Always Test. *Practical Assessment, Research And Evaluation*, 8(2).
- Pourahmadi, G., & Ahmadizad, A. (2015). The Relationship Between Internal Organizational Trust And Job Engagement In Higher Education. *International Letters Of Social And Humanistic Sciences*, 64, 94–101. <https://doi.org/10.18052/Www.Scipress.Com/IlsHS.64.94>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/Jmishumsen.V1i2.981>
- Purwanti, R. S., Yustini, I., Ekonomi, F., Galuh, U., & Ciamis, K. (2020). Pengaruh Organizational Trust Dan Employee Engagement Terhadap Job Satisfaction (Suatu Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Galuh, Kabupaten Ciamis) 1. *Business Management And Enterpreneruship Journal*, 2, 13–25.
- Rachmatullah, A., Susanty, A. I., & Partono, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement: Studi Kasus Di Pt House The House Bandung. *E-Proceeding Of Management*, 2(3), 2919–2927.
- Rahmadany, N., & Lisnatiawati, L. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi*,

Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Employee Engagement Pada Kantor Pusat Bpjs Kesehatan. 1(2020), 30–38.

Ramadhan, V. A., & Sahrah, A. (2021). Pengaruh Self-Leadership Dan Usia Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Milenial. *Proyeksi, 16(2)*, 166. <https://doi.org/10.30659/Jp.16.2.166-173>

Raymond, W., & Ispurwanto, W. (2013). *Hubungan Antara Motivasi Dengan Work Engagement Karyawan Pt . X.*

Rizza Akbar, M. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan Pt. Primatexco Indonesia Di Batang). *Journal Of Social And Industrial Psychology, 2(1)*, 10–18.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (12th Ed.). Salemba Empat.

Rosnani, T., Christiana, M., Kalis, I., Paulus, A., & Nababan, L. (2021). *Pengaruh Pay Satisfaction Terhadap Work Engagement Dan Turnover Intention. 2009, 173–186. Wwww.Alagraph.Com,*

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic And Extrinsic Motivations: Classic Definitions And New Directions. *Contemporary Educational Psychology, 25(1)*, 54–67. <https://doi.org/10.1006/Ceps.1999.1020>

Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal Of Managerial Psychology, 21(7)*, 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement: What Do We Know And Where Do We Go? *Romanian Journal Of Applied Psychology, 14(1)*, 3.10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>

Setiawan, S., & Mulyapradana, A. (2018). Peran Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Reward Instrinsik, Supervision Of Work & Satisfaction Of Compensation Terhadap Employee Performance. *Jesya (Jurnal Ekonomi &*

- Ekonomi Syariah*), 2(1), 115–125. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V2i1.26>
- Sillia, M. Z. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang*, 26(2), 173–180.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Swaminathan, S. (2013). Job Satisfaction As A Predictor Of Organizational Citizenshipbehavior. *Global Journal Of Business Research*, 7(1), 71–76.
- Vidotto, G., Vicentini, M., Argentero, P., & Bromiley, P. (2008). Assessment Of Organizational Trust: Italian Adaptation And Factorial Validity Of The Organizational Trust Inventory. *Social Indicators Research*, 88(3), 563–575. <https://doi.org/10.1007/S11205-007-9219-Y>
- Widyastuti, A. R., & Erlangga, N. T. A. (2021). Employee Engagement Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Image*, 1(1), 68–84. <https://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/image/article/view/250>
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Xiao, Y., Zheng, X., Pan, W., & Xie, X. (2010). Trust, Relationship Commitment And Cooperative Performance: Supply Chain Management. *Chinese Management Studies*, 4(3), 231–243.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 95–120.
- Yulivan, I. (2022). Analisis Pengaruh Organizational Trust Dan Entrepreneurial Leadership Terhadap Employee Engagement Di Kementerian Untuk Pertahanan Negara. *Owner*, 6(2), 2051–2058. <https://doi.org/10.33395/Owner.V6i2.825>