

**PENGARUH KEPERCAYAAN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT (STUDI KASUS PADA KARYAWAN SMA
NEGERI 3 TARUNA ANGKASA MADIUN)**

Rehan Putut Setyawan

**Universitas PGRI Madiun
rehanps12345@gmail.com**

Abstract

Human Resources or HR are people who give their energy, talent, creativity and effort to an organization. Human Resources (HR) is one of the most important assets for a company. The role of Human Resources for the company is not only seen from the results, but deserves important attention from the company. There are several things that a company can do to increase the excellence of human resources (HR). As for one of the causal factors related to the increase in the excellence of human resources (HR), namely Employee Engagement. Employee Engagement is measured by several indicators, namely participating in work, prioritizing work, work is important for self-esteem, is reliable in completing work, can evaluate work, focus on work. The research method used in this research is descriptive quantitative. Researchers used non-probability sampling techniques using saturated sampling. The results of the research that has been carried out are that there is a positive and significant influence of organizational trust on employee involvement, there is a positive and significant influence of job satisfaction on employee engagement and there is a positive and significant influence of organizational trust and job satisfaction on employee involvement (a case study on state high school employees 3 Madiun Space Cadets).

Keywords: *Employee Engagement, Job Satisfaction, Organizational Trust*

Abstrak

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Peranan Sumber Daya Manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil, melainkan patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan sebuah perusahaan guna meningkatkan keunggulan sumber daya manusia (SDM). Adapun salah satu faktor penyebab terkait peningkatan keunggulan sumber daya manusia (SDM) yakni *Employee Engagement*. *Employee Engagement* ini diukur dengan beberapa indikator yaitu berpartisipasi dalam pekerjaan, mengutamakan pekerjaan, pekerjaan penting bagi harga diri, handal menyelesaikan pekerjaan, dapat mengevaluasi pekerjaan, focus dalam pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni Deskriptif kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan yakni terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepercayaan organisasi terhadap keterlibatan karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun).

Kata Kunci: *Employee Engagement* , Kepuasan Kerja, Kepercayaan Organisasi

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan suatu kebutuhan seseorang untuk mendapatkan kondisi yang lebih baik dari sebelumnya guna mendapatkan kepuasan diri. Disisi lain, seseorang yang memiliki sebuah pekerjaan dituntut untuk meningkatkan serta mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Hal ini sebagaimana pendapat dari Artadi (2015) yang menyatakan bahwa salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan kerja tersebut adalah faktor Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah perusahaan.

Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan sebuah perusahaan guna meningkatkan keunggulan sumber daya manusia (SDM). Adapun salah satu faktor penyebab terkait peningkatan keunggulan sumber daya manusia (SDM) yakni *Employee Engagement* yang ditandai dengan adanya semangat dan dedikasi serta penyerapan dalam bekerja di sebuah perusahaan.

Kepercayaan organisasi merupakan organisasi yang memiliki kepercayaan terhadap karyawan dan pemimpin yang mampu menciptakan nilai di organisasi untuk disebarkan secara vertikal dan horizontal agar dapat merealisasikan tujuan dari organisasi. Kepercayaan organisasi telah dianggap sebagai variabel yang mampu untuk dapat mengimplementasikan perubahan karena memiliki unsur peningkatan harapan dan motivasi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Menurut Priansa (2014) kepercayaan organisasi merupakan penilaian hubungan seseorang dengan orang lain yang akan melakukan transaksi tertentu sesuai dengan harapan dalam sebuah lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian. Selain faktor kepercayaan organisasi, terdapat faktor lain yang juga berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan yaitu kepuasan kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sylvia Lienardo (2017), yang menjelaskan bahwa kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera baik secara parsial maupun simultan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Nurul Hidayah (2019), yang menjelaskan bahwa *organizational identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. *Organizational Identification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepercayaan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoanne Stephanie (2021) juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara kepercayaan terhadap *Employee engagement*, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*, dan kepercayaan dengan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kepercayaan Organisasi

Kepercayaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah komitmen atau janji, dan komitmen hanya dapat direalisasikan jika suatu saat berarti. Kepercayaan menurut Robbins dan Judge (2016) adalah suatu harapan positif bahwa orang lain tidak akan bertindak secara oportunistik. Istilah oportunistik merujuk pada resiko di dalam hubungan berbasis kepercayaan. Menurut Wibowo (2015) kepercayaan atau trust merupakan nilai yang paling dihargai dalam hubungan antar manusia dan mungkin merupakan konsep yang kurang dimengerti ditempat kerja atau rasa percaya yang dimiliki orang terhadap orang lain.

Dipandang sebagai orang yang dapat dipercaya, seseorang harus dilihat sebagai seseorang yang jujur, kompeten, dan memiliki ketulusan pada orang lain. Kepercayaan tidak dapat diminta atau dipaksakan tetapi harus dihasilkan. Kepercayaan timbul dari suatu proses yang lama sampai kedua belah pihak saling mempercayai. Apabila kepercayaan sudah terjalin antara organisasi dan karyawannya, maka usaha untuk membinanya lebih mudah. Dari definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan merupakan sebuah harapan yang dipegang oleh sebuah individu atau sebuah kelompok ketika perkataan, janji, pernyataan lisan atau tulisan dari seseorang individu atau kelompok lainnya dapat diwujudkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang lebih memilih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Nuraini, (2015), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut Afandi (2017) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Employee Engagement

Employee engagement adalah keterlibatan individual karyawan yang berkomitmen kepada organisasi dan seberapa besar usaha kerelaan karyawan, kepuasan kerja dan antusiasme untuk melakukan pekerjaannya. Robinson, Perryman, & Hayday (2014) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap nilai organisasi dan perusahaannya. Karyawan yang terikat atau terlibat secara penuh sadar akan konteks bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi kepentingan organisasi. Menurut Robert dan Angelo (2014), bahwa *Employee engagement* diartikan sebagai keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme seseorang untuk bekerja. Bentuk *employee engagement* meningkatkan mutu kehidupan berkarya dapat digunakan pada intinya berkisar pada peningkatan partisipasi para karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan dan hubungannya dengan organisasi. Bukan hanya tanggung jawab karyawan yang ditingkatkan melainkan timbulnya rasa memiliki organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) mengenai metode penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antar satu variabel dengan variabel lain. Sedangkan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Jadi, penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui yaitu mengenai pengaruh kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun yang berjumlah 65 karyawan. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun yaitu sebanyak 65 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 65 responden yaitu seluruh karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil. Metode pengumpulan data berupa suatu penataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengambilan data dilakukan untuk mendapat informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian.

Data primer dalam penelitian ini berupa hasil angket yang telah diisi oleh responden yang berkaitan dengan pengaruh kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun). Data sekunder dapat melalui media, pustaka, buku, literatur, dll. Data sekunder umumnya berupa catatan, buku, literature, laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data documenter) yang di publikasikan dan tidak dipublikasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Responden adalah orang-orang yang dimintai tanggapan dari pertanyaan yang telah terstruktur maupun semi-terstruktur untuk menjadi sumber data di dalam suatu penelitian. Artinya responden adalah sebagai sumber informasi untuk menunjang penelitian. Responden dalam penelitian ini sebanyak 65 responden yaitu karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun. Dalam penelitian ini, pembahasan mengenai analisis statistik deskriptif dilakukan untuk data yang telah normal. Hasil analisis deskriptif dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel. Hasil Deskripsi Data

| | | Statistics | | |
|----------------|---------|------------------------|----------------|-----------------------|
| | | Kepercayaan Organisasi | Kepuasan Kerja | Keterlibatan Karyawan |
| N | Valid | 65 | 65 | 65 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 57.2769 | 40.7231 | 48.7538 |
| Median | | 56.0000 | 41.0000 | 48.0000 |
| Std. Deviation | | 5.19768 | 3.39350 | 4.70382 |
| Minimum | | 45.00 | 34.00 | 41.00 |
| Maximum | | 68.00 | 49.00 | 57.00 |

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil deskripsi data pada tabel, dapat diketahui bahwa untuk nilai mean paling tinggi yaitu pada variabel kepercayaan Organisasi sebesar 57.2769, dan paling rendah yaitu pada variabel kepuasan kerja sebesar 40.7231. Untuk nilai median paling tinggi yaitu pada variabel kepercayaan organisasi sebesar 56.000, sedangkan untuk nilai median paling rendah yaitu pada variabel kepuasan kerja sebesar 41.000. Untuk nilai standar deviasi paling tinggi yaitu pada variabel kepercayaan organisasi sebesar 5.19768, sedangkan nilai terendah yaitu pada variabel kepuasan kerja sebesar 3.39350. Untuk nilai maksimum yang paling tinggi terletak pada variabel kepercayaan organisasi yaitu sebesar 68,00 dan untuk nilai minimum yaitu terletak pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 34,00.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan *korelasi product moment*. Hasil uji validitas terhadap data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. Hasil Uji Validitas Variabel Kepercayaan Organisasi (X1)

| No. | Pertanyaan | R hitung > R tabel | | Kesimpulan |
|-----|------------|--------------------|---------|------------|
| | | R hitung | R tabel | |
| 1. | X1.1 | 0,650 | 0,244 | Valid |
| 2. | X1.2 | 0,489 | 0,244 | Valid |
| 3. | X1.3 | 0,536 | 0,244 | Valid |
| 4. | X1.4 | 0,650 | 0,244 | Valid |
| 5. | X1.5 | 0,692 | 0,244 | Valid |
| 6. | X1.6 | 0,631 | 0,244 | Valid |
| 7. | X1.7 | 0,692 | 0,244 | Valid |
| 8. | X1.8 | 0,469 | 0,244 | Valid |
| 9. | X1.9 | 0,575 | 0,244 | Valid |
| 10. | X1.10 | 0,518 | 0,244 | Valid |

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| 11. | X1.11 | 0,592 | 0,244 | Valid |
| 12. | X1.12 | 0,564 | 0,244 | Valid |
| 13. | X1.13 | 0,535 | 0,244 | Valid |
| 14. | X1.14 | 0,665 | 0,244 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Hal tersebut memenuhi persyaratan yaitu memiliki nilai r hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Tabel. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

| No. | Pertanyaan | R hitung | R tabel | Kesimpulan |
|-----|------------|----------------------|---------|------------|
| | | R hitung $>$ R tabel | | |
| 15. | X2.1 | 0,429 | 0,244 | Valid |
| 16. | X2.2 | 0,632 | 0,244 | Valid |
| 17. | X2.3 | 0,671 | 0,244 | Valid |
| 18. | X2.4 | 0,696 | 0,244 | Valid |
| 19. | X2.5 | 0,470 | 0,244 | Valid |
| 20. | X2.6 | 0,466 | 0,244 | Valid |
| 21. | X2.7 | 0,503 | 0,244 | Valid |
| 22. | X2.8 | 0,471 | 0,244 | Valid |
| 23. | X2.9 | 0,459 | 0,244 | Valid |
| 24. | X2.10 | 0,439 | 0,244 | Valid |
| 25. | X2.11 | 0,429 | 0,244 | Valid |
| 26. | X2.12 | 0,632 | 0,244 | Valid |
| 27. | X2.13 | 0,671 | 0,244 | Valid |
| 28. | X2.14 | 0,696 | 0,244 | Valid |
| 29. | X2.15 | 0,470 | 0,244 | Valid |
| 30. | X2.16 | 0,466 | 0,244 | Valid |
| 31. | X2.17 | 0,503 | 0,244 | Valid |
| 32. | X2.18 | 0,471 | 0,244 | Valid |
| 33. | X2.19 | 0,459 | 0,244 | Valid |
| 34. | X2.20 | 0,439 | 0,244 | Valid |

Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki yaitu nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, semua butir pertanyaan dalam kuesioner pada variabel X2 yaitu kepuasan kerja tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya pada penelitian ini.

Tabel. Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Karyawan (Y)

| No. | Pertanyaan | R hitung | R tabel | Kesimpulan |
|-----|------------|----------------------|---------|------------|
| | | R hitung $>$ R tabel | | |
| 1. | Y1.1 | 0,634 | 0,244 | Valid |
| 2. | Y1.2 | 0,589 | 0,244 | Valid |
| 3. | Y1.3 | 0,577 | 0,244 | Valid |
| 4. | Y1.4 | 0,670 | 0,244 | Valid |
| 5. | Y1.5 | 0,744 | 0,244 | Valid |
| 6. | Y1.6 | 0,692 | 0,244 | Valid |
| 7. | Y1.7 | 0,705 | 0,244 | Valid |
| 8. | Y1.8 | 0,770 | 0,244 | Valid |
| 9. | Y1.9 | 0,620 | 0,244 | Valid |
| 10. | Y1.10 | 0,524 | 0,244 | Valid |
| 11. | Y1.11 | 0,795 | 0,244 | Valid |
| 12. | Y1.12 | 0,542 | 0,244 | Valid |
| 13. | Y1.13 | 0,634 | 0,244 | Valid |

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| 14. | Y1.14 | 0,589 | 0,244 | Valid |
| 15. | Y1.15 | 0,577 | 0,244 | Valid |
| 16. | Y1.16 | 0,634 | 0,244 | Valid |
| 17. | Y1.17 | 0,670 | 0,244 | Valid |
| 18. | Y1.18 | 0,744 | 0,244 | Valid |
| 19. | Y1.19 | 0,692 | 0,244 | Valid |
| 20. | Y1.20 | 0,705 | 0,244 | Valid |
| 21. | Y1.21 | 0,770 | 0,244 | Valid |
| 22. | Y1.23 | 0,620 | 0,244 | Valid |

Hal tersebut memenuhi persyaratan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuisioner tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya sebagai data penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha* berdasarkan skala *likert*.

Tabel. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepercayaan Organisasi (X1)

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .837 | .832 | 14 |

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Suatu instrumen atau angket dari variabel kepercayaan organisasi (X1) terbukti reliabel, nilai *cronbach alpha* variabel kepercayaan organisasi sebesar 0,837 $>$ 0,70.

Tabel. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .782 | .787 | 20 |

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Suatu instrumen atau angket dari variabel kepuasan kerja (X2) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel kepuasan kerja sebesar 0,782 $>$ 0,70 yang termasuk dalam kategori reliabel.

Tabel. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .867 | .868 | 23 |

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Suatu instrumen atau angket dari variabel keterlibatan karyawan (X3) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel keterlibatan karyawan sebesar 0,867 $>$ 0,70 yang termasuk dalam kategori sangat reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bisa menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yang memberikan ketentuan nilai signifikan diatas 0,05 atau sebesar 5% maka data tersebut terdistribusi dengan normal. Apabila nilai yang dihasilkan menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak terdistribusi dengan normal. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kepercayaan Organisasi | Kepuasan Kerja | Keterlibatan Karyawan |
|----------------------------------|----------------|------------------------|-------------------|-----------------------|
| N | | 65 | 65 | 65 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 57.2769 | 40.7231 | 48.7538 |
| | Std. Deviation | 5.19768 | 3.39350 | 4.70382 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .118 | .108 | .118 |
| | Positive | .112 | .098 | .118 |
| | Negative | -.118 | -.108 | -.114 |
| Test Statistic | | .118 | .108 | .114 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .095 ^c | .110 ^c | .097 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel dapat diketahui dari ketiga variabel yang meliputi kepercayaan organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 sehingga ketiga variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors (VIF)*. Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjuk adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kepercayaan Organisasi | .755 | 1.324 |
| Kepuasan Kerja | .755 | 1.324 |

a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas pada table menunjukkan bahwa dari kedua variabel yaitu kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja memiliki hasil *Tolerance Value (TV)* > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* <10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variabel tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui kesalahan pengganggu *varians* yang tidak sama. Jadi, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Glejser.

Berdasarkan hasil analisis uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 1.751 | 1.576 | | 1.111 | .271 |
| Kepercayaan Organisasi | .095 | .075 | .087 | 1.273 | .178 |
| Kepuasan Kerja | .110 | .084 | .094 | 1.309 | .102 |

a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Berdasarkan hasil analisis heterokedastisitas pada table menunjukkan bahwa nilai signifikansi ke 2 variabel independen yaitu kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai absolut residualnya lebih besar dari 0,05 tidak heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel.Hasil Analisis Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| Model | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
| | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .852 | 125.624 | 2 | 62 | .000 | 2.169 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepercayaan Organisasi

b. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah 2,169, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 65 dan jumlah variabel independen 2, sehingga nilai DU sebesar 1,500 (Sumber nilai DU ada di Durbin Watson). Jadi nilai DW 2,169 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,604 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,500 = 2,500$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis garis regresi linear berganda yaitu suatu model linear regresi yang variabel dependennya merupakan fungsi linear dari beberapa variabel bebas. Regresi linear berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel.Hasil Analisis Garis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 4.083 | 1.576 | | 2.591 | .012 |
| | Kepercayaan Organisasi | .328 | .075 | .461 | 4.373 | .000 |
| | Kepuasan Kerja | .446 | .084 | .562 | 5.309 | .000 |

a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel maka persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$\hat{Y} = 4,083 + 0,328X_1 + 0,446X_2 + e_i$$

Uji t

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. Jika suatu koefisien regresi signifikan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (*explanatory*) secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel.Hasil Analisis Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 4.083 | 1.576 | | 2.591 | .012 |
| | Kepercayaan Organisasi | .328 | .075 | .461 | 4.373 | .000 |
| | Kepuasan Kerja | .446 | .084 | .562 | 5.309 | .000 |

a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel kepercayaan organisasi (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,373 > 1,997$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kepercayaan organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun) (Y).
2. Pada variabel kepuasan kerja (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,309 > 1,997$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun) (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui nilai F_{hitung} sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1442.178 | 2 | 721.089 | 125.624 | .000 ^b |
| | Residual | 355.883 | 62 | 5.740 | | |
| | Total | 1798.062 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepercayaan Organisasi

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan pada table diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 125,624 > F_{tabel} = 3,145$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun). Hasil dari table analisis uji f di atas menunjukkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel yang diteliti secara simultan terhadap variabel terikat. Besarnya proporsi/persentase sumbangan ini dapat disebut koefisien determinasi berganda dengan symbol R^2 . Untuk nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .923 ^a | .852 | .846 | 2.39584 | 2.169 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepercayaan Organisasi

b. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan pada table dapat diketahui bahwa nilai Rsquare mendekati 1 yaitu 0,852, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di bab 4 mengenai pengaruh kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun) dapat disimpulkan bahwa, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepercayaan organisasi terhadap keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepercayaan organisasi maka keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun) juga akan semakin tinggi, Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri Taruna Angkasa Madiun) juga makin tinggi, dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun). Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatkan kepercayaan organisasi dan kepuasan kerja maka keterlibatan karyawan (Studi kasus pada karyawan SMA Negeri 3 Taruna Angkasa Madiun) juga semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu: Zanafa Publishing.
- Akbar, I.N. (2020). Organizational Trust dan Organizational Culture Terhadap Employee Engagement. *Jimmu (Jurnal Ilmu Manajemen)*, Vol. 5, No.2, h.206-218
- Arianti, W.P. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 13, No.1, h.31-48
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogya. Halaman: 1-74.
- Darsono, L.I. dan Dharmmesta, B.S. (2015). Kontribusi Involvement dan Thrust in Brand dalam Membangun Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, No 3, Vol 20,
- Daft, Richard L, (2012). *Manajemen, Edisi Kelima Jilid Satu*, Erlangga, Jakarta.
- Ghillyer, Andrew. (2016). *Business Ethics: A Real World Approach*. New York: Mc.
- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. Gujarati, D. (2015). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.

- Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing
- Handoko, H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga
- Hidayah, N. (2019). Pengaruh Organizational Identification dan Organizational Trust Terhadap Job Satisfacton Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (studi pada Guru di SMK Tamtama Karanganyar Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 02 No. 03
- Indriantoro, Nur. dan Supomo, Bambang. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Joshi, R. J., & Sodhi, J. S. (2015). Drivers of Employee Engagement in Indian Organizations. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47, 162-182.
- Lienardo, S. (2017). Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *Agora* Vol.5, No.1, h.1-6
- Mahadika, C. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Volume 5 No.1 Tahun 2018 Print* ISSN 25031546
- Munir dan Ilaihi. (2013), *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Prenada Media Group
- Nuraini, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Priansa. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta. Priyatno, D. (2013). *Paham Analisa Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. In. Media. Bogor. Rivai Zainal, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2014). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute For Employment Studies, 2, 4-11.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2016). *SPSS Statistik Multivariant*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Sowmya, K.R. and N. Panchanatham. (2015). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflic*.
- Sedarmayanti. (2012) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta, Stephanie, Y. (2021). Analisis Pengaruh Trust dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement. *Skripsi*. Universitas Multimedia Nusantara
- Sudjiono, A. (2014). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.

- Sukarna. (2013). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta. Kencana.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. (2013). *Total Quality Management. Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umam, Khaerul. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung Pustaka Setia.
- Vorina, A. (2017). An Analysis Of The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Engagement. *Economic Themes*, 55(2), h.243-262
- Wibowo. (2015). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Widodo, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori PerencanaanStrategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Mangga Media.
- Wirawan. (2017). *Cara Mudah Memahami Statistik 2, Edisi Kedua*,Denpasar: Keraras Emas.
- Yulivan, I. (2022). Analisis Pengaruh Organizational Trust dan Entrepreneurial Leadership terhadap Employee Engagement di Kementerian untuk Pertahanan Negara. Owner: *Riset & Jurnal Akuntansi*, Vol. 6, No.2, h.2051-2058

