

PENGARUH *ORGANIZATIONAL TRUST* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. BANGUN WISMA SEJAHTERA

Sylvia Lienardo dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: Sylvia.lienardo@ymail.com ; roy@petra.ac.id

Abstrak— Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, yaitu karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan pada perusahaan, yaitu kepercayaan dan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational trust* dan *job satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 47 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data berupa kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program IBM SPSS Statistics versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational trust* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci—Karyawan, *Organizational Trust*, *Job Satisfaction*, *Employee Engagement*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya ialah faktor sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku penting dari proses kerja yang terjadi di sebuah perusahaan yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang tersedia dalam sebuah perusahaan. Dewasa ini, banyak perusahaan yang berlomba untuk memperoleh informasi dari perusahaan pesaing dengan cara mengakuisisi sumber daya manusia yang sebelumnya dimiliki oleh perusahaan pesaing. Dengan adanya fenomena ini dalam persaingan sebuah bisnis usaha, dapat menimbulkan suasana yang kurang kondusif terutama bagi perkembangan karir karyawan dalam sebuah perusahaan. Ketika karyawan merasakan ketidaknyamanan bekerja dalam sebuah perusahaan, maka kesediaan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dengan produktivitas dan loyalitas, akan mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan keterikatan karyawan terhadap sebuah perusahaan merupakan hal yang penting untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Hui, Yao-Yao, dan Meng-Na (2015) karyawan yang memiliki keterikatan dengan baik dengan perusahaan dapat mendorong karyawan untuk lebih memiliki inisiatif dan kreatif dalam bekerja sehingga mampu mendorong terciptanya peningkatan pada kinerja perusahaan. faktor lain yang dapat

mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap sebuah perusahaan ialah kepuasan kerja. Hal ini dijelaskan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Ali & Farooqi (2014) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan bentuk respon dari karyawan atas pekerjaan dan berbagai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang dan meningkatkan nilai setiap karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan mengenai fenomena keterikatan karyawan yang terjadi, keterikatan karyawan merupakan hal yang penting dalam perkembangan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang keterikatan karyawan dengan mengambil lokasi penelitian di PT. Bangun Wisma Sejahtera. PT Bangun Wisma Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis properti dengan bidang usaha jual dan sewa rumah tinggal dan ruko.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan pemilik di PT Bangun Wisma Sejahtera menunjukkan hasil kerja karyawan selama ini tidak sepenuhnya dapat diandalkan, karena masih ada karyawan yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan instruksi yang diberikan atasan. Pemilik juga mengatakan bahwa PT. Bangun Wisma Sejahtera tidak memiliki tahapan atau jenjang karir yang pasti bagi setiap karyawan serta program pelatihan yang tersusun secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan karyawan (Hasil wawancara tanggal 8 September 2016). Melalui permasalahan tersebut, menunjukkan bahwa PT. Bangun Wisma Sejahtera belum secara maksimal dalam memperhatikan kebutuhan setiap karyawan. Hal ini dapat berdampak pada kepercayaan, kepuasan kerja dan keterikatan karyawan di PT. Bangun Wisma Sejahtera, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Hui, Yao-Yao dan Meng-Na (2015) dan Ali & Farooqi (2014). Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh *Organizational Trust* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera.

Menurut McAllister dalam Hui, Yao-Yao & Meng-Na (2015) pengukuran mengenai *organizational trust* dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yakni:

1. *Emotional trust*, merupakan bentuk kepercayaan yang terjalin berdasarkan ikatan emosional antara perusahaan dengan karyawan, yang meliputi perhatian, kepedulian, kebebasan untuk *sharing* mengenai perasaan.

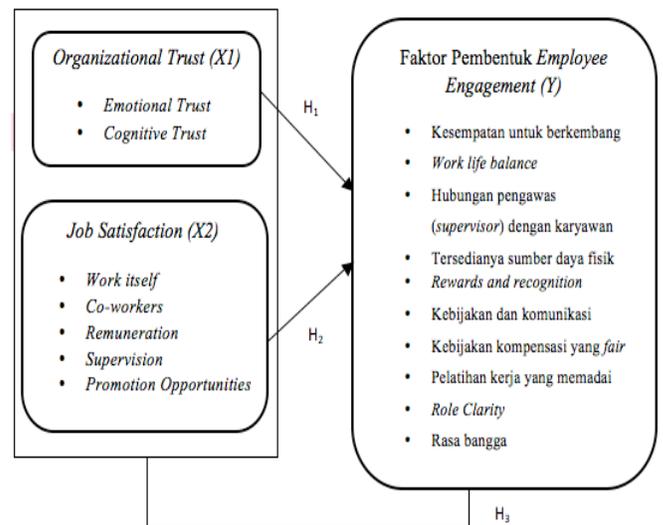
2. *Cognitive trust*, merupakan bentuk kepercayaan perusahaan kepada karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pihak karyawan, yang meliputi, kompetensi, kehandalan, dedikasi dan pengalaman kerja.

Pengukuran mengenai kepuasan kerja dijelaskan dengan menggunakan *Job Descriptive Index* yang juga telah digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nor & Hassan (2014). Dalam *Job Descriptive Index*, kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lima indikator, yakni:

1. Kepuasan kerja dengan pekerjaan yang dilakukan (*work itself*), menjelaskan mengenai sejauh mana beban dan tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk bertanggung jawab.
2. Kepuasan kerja dengan rekan kerja (*co-workers*), menjelaskan mengenai sejauh mana rekan kerja bersahabat dan kompeten dengan beberapa rekan kerja lain.
3. Kepuasan kerja dengan upah atau gaji (*remuneration*), menjelaskan mengenai kondisi dan jumlah upah dan gaji yang dirasakan.
4. Kepuasan kerja dengan pengawasan (*supervision*), menjelaskan mengenai kemampuan dan kondisi pengawasan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mendukung pekerjaan.
5. Kepuasan kerja dengan kesempatan peningkatan jabatan (*promotion oportunies*), menjelaskan mengenai kesempatan yang tersedia dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk berkembang dan maju dengan sebuah jabatan.

Pandey & David (2013) menjelaskan bahwa *employee engagement* dapat dijelaskan oleh beberapa indikator berikut, yakni:

1. Kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam sisi *skill* dan teknik dalam sebuah perusahaan.
2. *Work life balance*, menjelaskan mengenai keseimbangan setiap instrumen dalam bekerja di sebuah perusahaan.
3. Hubungan yang terjalin antara pengawas (*supervisor*) dengan karyawan yang menjadi bawahan.
4. Tersedianya sumber daya fisik yang mampu mendukung karyawan selama bekerja dalam sebuah perusahaan.
5. *Rewards and recognition*, menjelaskan mengenai tersedianya penghargaan bagi setiap karyawan dan pengakuan atas usaha dari yang dilakukan oleh setiap karyawan perusahaan.
6. Terdapat kebijakan yang jelas dan komunikasi yang terbuka antar lini dalam sebuah perusahaan.
7. Kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil.
8. Tersedianya pelatihan kerja yang dapat menunjang peningkatan kemampuan setiap karyawan.
9. Terdapat kejelasan mengenai pekerjaan setiap posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan.
10. Kebanggaan selama bekerja dalam sebuah perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H1: *Organizational trust* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

H2: *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee engagement*.

H3: *Organizational trust* dan *job satisfaction* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *employee engagement*.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menyajikan tahap lebih lanjut dari observasi. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012, p.8). Jenis penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat menjelaskan dampak perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai dalam satu atau lebih variabel lain (Silalahi, 2012, p.33). Dalam penelitian ini, variabel yang diamati adalah pengaruh *organizational trust* dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement* di PT. Bangun Wisma Sejahtera.

Pada penelitian, populasi yang digunakan ialah seluruh karyawan tetap PT. Bangun Wisma Sejahtera dengan jumlah 47 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bangun Wisma Sejahtera, sehingga teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012:85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah cara penyebaran kuesioner kepada seluruh sampel yang sebelumnya telah ditentukan, dimana dalam kuesioner tersebut para sampel atau responden akan memberikan jawaban-jawaban mereka lewat

pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti (Silalahi, 2012, p.296). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal likert.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 20. Beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: Uji Validitas Data, Uji Reliabilitas Data, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Korelasi), Analisis Deskriptif Kuantitatif, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Koefisien determinasi dan Uji T.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas pernyataan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan yang valid menjelaskan bahwa pernyataan tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, uji validitas menggunakan uji korelasi *pearson product moment*, dengan mengukur nilai signifikansi dari setiap pernyataan, yakni nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari *organizational trust*, *job satisfaction*, dan *employee engagement*. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen atau indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel atau tidak. Reliabel berarti instrumen yang digunakan menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Suatu instrumen atau indikator dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari alpha 0,6. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Organizational trust (X₁)</i>	0,822	0,6	Reliabel
<i>Job satisfaction (X₂)</i>	0,801	0,6	Reliabel
<i>Employee engagement (Y)</i>	0,881	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian yang telah disajikan pada Tabel 1 diketahui bahwa masing-masing dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach alpha yang lebih dari 0,6. Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa instrumen dari setiap variabel yang dianalisis dalam penelitian ini telah konsisten dan dapat digunakan untuk menjelaskan setiap variabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal, dengan kriteria nilai signifikansi yang ditunjukkan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar lebih dari 0,05. Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang telah dilakukan, maka diketahui hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>	0,878
Nilai Signifikansi	0,424

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh ialah sebesar 0,424. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian asumsi multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dimana kriteria yang digunakan ialah apabila nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang didapatkan < 10, maka model regresi yang digunakan bebas dari multikolinieritas. Berikut hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

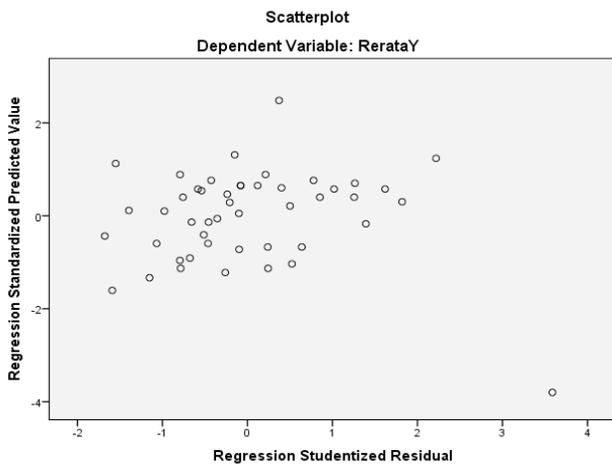
Variabel	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Organizational trust (X₁)</i>	0,648	2,814
<i>Job satisfaction (X₂)</i>	0,662	2,814

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan, yang ditunjukkan pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel besar secara berurutan ialah sebesar 2,814 dan 2,814. Nilai VIF yang diperoleh setiap variabel bebas dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF yang kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada penelitian ini, pengujian asumsi heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot. Dimana model regresi dinyatakan lolos asumsi heterokedastisitas ketika titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Berikut hasil

pengujian yang ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Mengacu hasil yang ditunjukkan pada Gambar 2, diketahui bahwa titik-titik yang ditunjukkan tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji tentang ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 pada persamaan regresi linier. Pada penelitian ini pengujian asumsi autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin Watson*, dengan menggunakan kriteria, nilai *Durbin Watson* yang diperoleh berada diantara nilai 4-dl dan dl. Berikut hasil pengujian *Durbin Watson* yang telah dilakukan, ditunjukkan pada tabel:

Tabel 4. Uji *Durbin Watson*

Nilai <i>Durbin Watson</i>	Tabel <i>Durbin Watson</i>	
	du	4-du
1,837	1,6204	2,3796

Berdasarkan hasil pengujian *Durbin Watson* yang ditunjukkan pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1.837. Nilai tersebut berada diantara nilai du sebesar 1.6204 dan nilai 4-du sebesar 2.3796, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-statistic	Sig.	Hasil
Constant	0,543	0,342	1,586	0,120	
<i>Organizational trust</i> (X1)	0,357	0,138	2,588	0,013	Signifikan
<i>Job satisfaction</i> (X2)	0,453	0,158	2,866	0,006	Signifikan

Mengacu dari hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.15, maka dapat dibuat persamaan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,543 + 0,357X_1 + 0,453X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh ialah sebesar 0,543. Dimana nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila *organizational trust* dan *job satisfaction* diasumsikan tidak memiliki pengaruh atau X1 dan X2 memiliki nilai sama dengan nol, maka *employee engagement* dari para karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera ialah sebesar 0,543.

Nilai koefisien pada *organizational trust* (X1) diketahui sebesar 0,357, yang menjelaskan bahwa ketika variabel *organizational trust* berubah satu satuan, maka *employee engagement* akan menunjukkan nilai sebesar 0,357 dengan asumsi nilai dari variabel *job satisfaction* dianggap konstan. Pada persamaan yang dibangun ditunjukkan juga bahwa terdapat tanda positif pada nilai koefisien dari variabel *organizational trust*, dimana tanda tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara *organizational trust* dengan *employee engagement*. Hubungan searah yang dimaksud ialah ketika nilai variabel *organizational trust* mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan nilai dari variabel *employee engagement*.

Nilai koefisien pada variabel *job satisfaction* (X2) diperoleh sebesar 0,453, yang menjelaskan bahwa ketika *job satisfaction* mengalami perubahan sebesar satu satuan, akan berdampak pada perubahan nilai *employee engagement* menjadi 0,453, dengan asumsi nilai dari variabel *organizational trust* dianggap konstan. Selain itu, dari hasil persamaan diketahui juga terdapat tanda positif pada nilai koefisien dari variabel *job satisfaction*, dimana tanda tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara *job satisfaction* dengan *employee engagement*. Hubungan searah yang dimaksud ialah ketika nilai variabel *job satisfaction* mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan nilai dari variabel *employee engagement*.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Nilai R	Nilai R ²
0,795	0,632

Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 6, yakni sebesar 0,632, dapat dijelaskan bahwa kemampuan variasi variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini, yakni *organizational trust* dan *job satisfaction* dalam mempengaruhi *employee engagement* sebesar 63 persen, sedangkan sisanya, yakni sebesar 37 persen dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak terdapat dalam model penelitian. Nilai koefisien determinasi (r²) tersebut didapatkan apabila variabel lain dianggap konstan.

Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *organizational trust* dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada PT. Bangun

Wisma Sejahtera. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara dimultan ialah menggunakan nilai signifikansi,yang harus dibawah 0,05 ($\alpha=5\%$). Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan yang telah dilakukan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,856	2	2,428	37,732	,000 ^b
	Residual	2,831	44	,064		
	Total	7,687	46			

Mengacu dari hasil uji F yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh Tabel 7 ialah sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan *organizational trust* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* di PT Bangun Wisma Sejahtera. Hasil ini menerangkan bahwa *organizational trust* dan *job satisfaction* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* di PT Bangun Wisma Sejahtera , sehingga Hipotesis 3 (H3) diterima.

Uji T

Kriteria yang digunakan ialah membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai kritis. Ketika nilai signifikansi yang ditunjukkan kurang dari nilai kritis ($\alpha=5\%$), maka dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel bebas yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap vairabel terikatnya. Namun apabila nilai signifikan yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih dari nilai kritis ($\alpha=5\%$), maka dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel bebas yang digunakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Tabel 8. Hasi Analisis Parsial

Variabel	t-statistic	Sig.	Hasil
Constant	1,586	0,120	
<i>Organizational trust</i> (X1)	2,588	0,013	Signifikan
<i>Job satisfaction</i> (X2)	2,866	0,006	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis parsial yang ditunjukkan pada Tabel 8, diketahui bahwa pada variabel *organizational trust* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013. Dimana nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari nilai kritis ($\alpha=5\%$), sehingga dapat dijelaskan bahwa secara statistik *organizational trust* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Kemudian nilai koefisien yang ditunjukkan pada variabel *organizational trust* ialah sebesar 0,357, yang menjelaskan bahwa pengaruh *organizational trust* terhadap *employee engagement* ialah searah. Hasil ini menerangkan bahwa hipotesis yang diajukan pada bagian sebelumnya, yakni hipotesis 1 (H1) dapat diterima.

Selanjutnya hasil analisis parsial pada variabel *job satisfaction*, diketahui bahwa nilai signifikansi yang ditunjukkan ialah sebesar 0,006. Dimana nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari nilai kritis ($\alpha=5\%$), sehingga dapat dijelaskan bahwa secara statistik *job satisfaction* berpengaruh

signifikan terhadap *employee engagement*. Kemudian nilai koefisien yang ditunjukkan pada variabel *job satisfaction* ialah sebesar 0,453, yang menjelaskan bahwa pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* ialah searah. Hasil ini menerangkan bahwa hipotesis yang diajukan pada bagian sebelumnya, yakni hipotesis 2 (H2) dapat diterima

Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	r	r ²
<i>Organizational trust</i> (X1)	0,363	0,132
<i>Job satisfaction</i> (X2)	0,397	0,158

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi parsial yang ditunjukkan pada Tabel 9, dapat dijelaskan bahwa diantara variabel *organizational trust* dan variabel *job satisfaction*, variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *employee engagement* ialah pada variabel *job satisfaction* dengan nilai koefisien parsial (r^2) sebesar 0,15 atau 15 persen , sedangkan *organizational trust* memiliki nilai koefisien parsial (r^2) sebesar 0,13 atau 13 persen dengan variabel lain dianggap konstan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diterangkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Organizational trust* berpengaruh signifikan dan searah terhadap *employee engagement* karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera.
2. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan dan searah terhadap *employee engagement* karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera.
3. *Organizational trust* dan *job satisfaction* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diterangkan, maka saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang lakukan diketahui bahwa pada *job satsifaction* terdapat pernyataan mengenai kesempatan promosi bagi karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera memiliki nilai mean yang cukup. Sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan kebijakan promosi yang dibuat dan membuat penilaian dengan objektif agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang juga akan berdampak untuk kinerja perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa pada *employee engagement* karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera, terdapat pernyataan yang menerangkan bahwa perusahaan memiliki kepedulian terhadap peningkatan kemampuan karyawan yang memiliki nilai mean yang cukup. Hal ini

menunjukkan bahwa perusahaan kurang memperhatikan program pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan. Sehingga PT Bangun Wisma Sejahtera dapat memperhatikan lebih rinci mengenai program yang terencana mengenai program pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kontribusi karyawan bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada *employee engagement* juga terdapat pernyataan tentang kejelasan mengenai deskripsi pekerjaan yang memiliki nilai mean yang cukup. Sehingga perusahaan dapat lebih menjelaskan tentang deskripsi pekerjaan mereka misalnya dibuat secara tertulis agar karyawan lebih memahami deskripsi pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23-30.
- Hui, L., YaoYao, S., & MengNa, Yang. (2015). An Empirical Research On Influence Of Organizational Trust On Employee Engagement. *International Conference on Management Science & Engineering*, October 19-22, 2015.
- Nor, N. M., & Hassan, R. (2014). The Relationship Between Job Satisfaction And Motivator-Hygiene Factors Among Academics Staff In XYZ College. *International Journal of Science Commerce and Humanities*, Vol 2 No 7, October 2014.
- Pandey, S., & David, S. (2013). A Study of Engagement at Work: What drives Employee Engagement?. *European Journal of Commerce and Management Research*, Vol 2 Issue 7, July 2013.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta