

**KEPUASAN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN
ORGANIZATIONAL TRUST TERHADAP EMPLOYEE
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. HERSINDO
ANUGERAH MULTITRANS**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : FransegiDomelky
NIM : 19110037
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Indriana Kristiawati,
SE, MM.

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Fransegi Domelky

NIM : 19110037

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan *organizational trust* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Fransegi Domelky

NIM 19110037

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**KEPUASAN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL TRUST TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT
PADA KARYAWAN PT. HERSINDO ANUGERAH MULTITRANS**

DISUSUN OLEH :

NAMA : FRANSEGI DOMELKY

NIM : 19110037

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal :

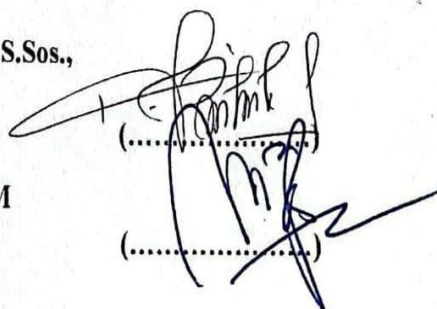
DEWAN PENGUJI

KETUA : JULI PRASTYORINI, S.Sos.,
MM

NIDN : 0708067104

SEKRETARIS : MUDAYAT, S.Pd., MM

NIDN : 0722017004



(.....)

(.....)

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPSELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT

NIDK: 8891880018

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**KEPUASAN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL TRUST TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT
PADA KARYAWAN PT. HERSINDO ANUGERAH MULTITRANS**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : FRANSEGI DOMELKY

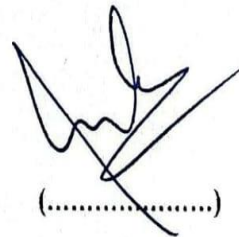
NIM : 19110037

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : Dr. Indriana Kristiawati, SE.,
MM**

NIDN : 0705056701



(.....)

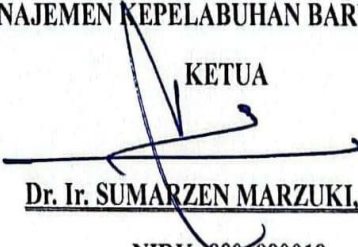
Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI

SOEDARMANTO, S.E, MM

NIDN: 0322036902

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT

NIDK: 8891880018

ABSTRAK

FRANSEGI DOMELKY, 19110037

**KEPUASAN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
ORGANIZATIONAL TRUST TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN PT. HERSINDO ANUGERAH MULTITRANS**

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja
*,Organizational Trust dan Employee
Engagement***

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sumber yang menggerakkan dan menguatkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai aspek masyarakat dan zaman. (X1), Kualitas Kehidupan Kerja, (X2), Organizational Trust (X3), dan Employee Engagement (Y). Jenis Pengambilan sampel data penelitian ini 55 respondendari Karyawan pada PT. Hersindo Anugerah Multitrans dengan menyebarkan kuesioner (angket) ke Karyawan. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan sampel sebanyak 55 responden. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis data dengan Uji Regresi Linier Berganda. Sebelum menganalisis data akan dilakukan pengujian Kualitas Data dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik. Hasil pada penelitian ini adalah : 1.) Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial. Dapat diketahui bahwa nilai Thitung sebesar 3,778 lebih besar dari nilai Ttabel (2,008) dan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari nilai sig 0,05. 2.) Variabel kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Dapat diketahui bahwa nilai Thitung sebesar 0,244 ini lebih kecil dari nilai Ttabel (2,008) dan nilai sig 0,808 yang lebih besar dari 0,05. 3.) Variabel Organizational Trust berpengaruh signifikan secara parsial. Dapat diketahui bahwa nilai Thitun sebesar 5,935 lebih besar dari nilai Ttabel (2,008) dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. 4.) variabelkepuasan kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Organizational berpengaruh secara simultan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Berdasarkan hasil uji F yang telah dijelaskan di atas diketahui bahwa bahwa nilai Fhitung sebesar 623.965 lebihbesar dari nilai Ftabel (2,783) dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, berkat, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan *organizational Trust* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Sumarzen Marzuki, MMT., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Soedarmanto, S.E, MM., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Dr. Indriana Kristiawati, S.E, MM selaku dosen pendamping saya saat ini;
4. Heronimusman dan Panboana, selaku kedua orang tua dan segenap Keluarga Besar saya yang senantiasa mendoakan dan memberi semangat guna menyelesaikan skripsi ini;
5. Ibu Juli Prastyorini, S.Sos., MM dan Bapak Mudayat, S.Pd., MM sebagai dosen penguji Skripsi;
6. Bapak heru Tanaya selaku CEO dan Direktur Utama PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya.
7. Ibu Sriyanti dan Bapak Abdur Ghofur selaku Manager Operasional dan kepala Staff Operasional PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya
8. Seluruh anggota Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya
9. Para dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
10. Teman-teman mahasiswa angkatan 2019 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
11. teman-teman Persekutuan Doa St. Jhon Paul II, teman-teman OMK Sanmik, dan Sahabat-Sahabat GMI yang memberi Dukungan penuh selama saya berkuliah, bekerja serta dalam Pelayanan.
12. Sahabat terkasih Silvia Anggraeni yang selalu setia dan sabar dalam mendampingi penulis mengerjakan Skripsi.

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah Bapa yang Maha Kuasa. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 09 September 2023

Penulis,

Fransegi Domelky

NIM : 19110037

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.2 Kualitas Kehidupan Kerja.....	11
2.2.1 pengertian kualitas kehidupan kerja.....	11
2.2.2 indikator kualitas kehidupan kerja	13
2.3 Organization Trust	13
2.3.1 Pengertian Organization Trust	13
2.3.2 Indikator Organization Trust.....	13
2.4 Employee engagement	14
2.4.1 Pengertian Employee Engagement	14
2.4.2 Indikator Employee Engagement.....	15
2.5 hubungan antara variabel	16
2.5.1 pengaruh kepuasan kerja pada Employee Engagement	16
2.5.2 pengaruh kualitas kehidupan kerja pada Employee Engagement	16
2.5.3 pengaruh Organization Trust pada Employee Engagement.....	17
2.6 penelitian terdahulu	18
2.7 Kerangka Model Konseptual.....	20
2.8 Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	22
3.2.1 Variabel Penelitian	22
3.2.2 Operasional Variabel.....	23
3.3 Populasi dan Sampel	25

3.3.1	Populasi	25
3.3.2	Sampel.....	25
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4.1	Kuesioner (Angket).....	26
3.4.2	Wawancara.....	26
3.4.3	Observasi.....	27
3.4.4	Studi pustaka	27
3.5	Teknik Analisis Data.....	28
3.5.1	Uji Validitas	28
3.5.2	Uji Reliabilitas	28
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	29
3.5.4	Uji Regresi Linier Berganda	31
3.5.5	Uji Hipotesis.....	31
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		34
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.1.1	Sejarah Perusahaan PT. Herindo Anugerah Multitrans.....	34
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan PT. Herindo Anugerah Multitrans.....	35
4.1.3	Struktur Organisasi.....	35
4.1.4	Peran dan Tanggung Jawab Karyawan PT. Herindo Anugerah Multitrans.....	36
4.1.5	Aktifitas Perusahaan.....	38
4.2	Karakteristik Responden	39
4.3	Analisis Deskriptif Responden.....	40
4.3.1	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X_1).....	40
4.3.2	Analisis Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja (X_2).....	42
4.3.3	Analisis Deskriptif <i>Organizational Trust</i> (X_3).....	44
4.3.4	Analisis Deskriptif <i>Employee Engagement</i> (Y).....	45
4.4	Uji Kualitas Data.....	47
4.4.1	Uji Validitas	48
4.4.2	Uji Reliabilitas	50
4.5	Uji Asumsi Klasik	50
4.5.1	Uji Normalitas	50
4.5.2	Uji Multikolinearitas	53
4.5.3	Uji Linearitas.....	55
4.5.4	Uji Heteroskedastisitas	56
4.6	Uji regresi Linier Berganda.....	58
4.7	Uji Hipotesis.....	59
4.7.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.7.2	Uji Parsial T (Uji T)	60
4.7.3	Uji Simultan F (Uji F)	61
4.8	Pembahasan.....	62
4.8.1	Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y).....	62
4.8.2	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y).....	63
4.8.3	Pengaruh <i>Organizational Trust</i> (X_3) terhadap <i>Employee Engagement</i> (Y)	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1 KESIMPULAN	67
5.2 SARAN	68
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan	18
Tabel 3. 1 jumlah karyawan	25
Tabel 3. 2 tabel skala Likert	27
Tabel 4. 1 data Responden kuesioner	39
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan lama bekerja	40
Tabel 4. 4 Jumlah Responden Kepuasan Kerja (X1)	41
Tabel 4. 5 Jumlah Responden Kualitas kehidupan Kerja (X2)	42
Tabel 4. 6 Jumlah Responden Organizational Trust (X3)	44
Tabel 4. 7 Jumlah Responden Berdasarkan employee Engagement (Y)	46
Tabel 4. 8 hasil uji Validitas.....	48
Tabel 4. 9 hasil uji Validitas.....	49
Tabel 4. 10 hasil uji Validitas.....	49
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4. 12 Grafik Histogram	53
Tabel 4. 13 Tabel Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4. 14 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	55
Tabel 4. 15 Hasil Uji Linearitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	55
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linearitas Variabel Organizational Trust (X3).....	55
Tabel 4. 17 Tabel Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4. 18 Tabel Uji Koefisien determinasi Berganda	59
Tabel 4. 19 Tabel Hipotesis Uji Parsial (Uji T).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 kerangka berfikir	20
Gambar 4. 1 Struktur organisasi.....	35
Gambar 4. 2 Grafik Histogram	51
Gambar 4. 3 Grafik P-Plot	52
Gambar 4. 4 Uji Multikolinearitas	54
Gambar 4. 5 Regresi Linear Berganda.....	58
Gambar 4. 6 Hipotesis Uji Parsial (Uji T).....	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi adalah proses integrasi sosial, politik, ekonomi, budaya, dan teknologi antara negara-negara di seluruh dunia secara mengelobal. Globalisasi terjadi begitu cepat, menciptakan suatu peluang dan rintangan bagi para pebisnis global. Agar perusahaan yang berkecimpung di industry bisnis tersebut mampu mengendalikan perubahan yang terjadi, maka butuh Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal, SDM ialah sumber yang menggerakkan dan menguatkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai aspek masyarakat dan zaman. sehingga SDM bisa dinyatakan sebagai aset yang paling dibutuhkan pada suatu organisasi baik dalam skala besar maupun kecil (Susilo& Abdul, 2015). Tidak adanya SDM, membuat perusahaan akan tidak mempunyai arti, meskipun perusahaan tersebut memiliki berbagai sumber daya lainnya seperti mesin baru, keuangan yang kuat, energy yang banyak, dan sebagainya, semua akan menjadi percuma jika tidak di-*manage* dan dilaksanakan dengan baik oleh SDM (Affini&Surip, 2018).

Banyak kalangan berpendapat bahwa employee engagement harus menjadi fokus serius bagi para eksekutif di bidang SDM dan manajemen puncak, guna memastikan bahwa perusahaan mampu menghadapi kondisi krisis yang mungkin muncul di masa depan (Mujiasih & Ratnaningsih, 2011). Beberapa riset telah dilaksanakan dan menunjukkan bahwa employee engagement adalah faktor yang sangat berkontribusi terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Studi yang dilakukan oleh Gallup (2006) terhadap berbagai perusahaan menemukan bahwa 54% dari karyawan berada dalam kategori disengaged (kurang memiliki "keterikatan" terhadap pekerjaan mereka), sedangkan 17% termasuk dalam kategori actively disengaged, yaitu mereka tidak hanya kurang terikat, tetapi juga cenderung menyebarkan sikap negatif, bersikap destruktif, dan menentang organisasi. Hanya 29% karyawan yang menunjukkan keterikatan terhadap tempat kerja mereka (Coffman et al., 2002).

Berdasarkan penelitian Gallup (2006), tingkat engagement yang tinggi dapat memberikan keuntungan 12% bagi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Namun, situasi bisa menjadi kompleks jika tingkat keterikatan karyawan dalam suatu perusahaan rendah. Menurut Finney, karyawan yang kurang memiliki keterikatan cenderung lebih mahal dan memiliki dampak negatif pada perusahaan. Di Amerika Serikat, hal ini menyebabkan kerugian sekitar 350 miliar dolar bagi organisasi/perusahaan karena rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan (Maarif & Kartika, 2014).

Kepuasan kerja memiliki korelasi yang erat dengan *employee engagement*. Karyawan yang beroleh kepuasan kerja memiliki potensi besar untuk keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan perusahaannya bekerja. Pengaruh tingkat kepuasan kerja pada tingkat *engagement* karyawan berpengaruh positif signifikan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat *engagement* karyawannya pula (Kari, 2013). Karyawan yang puas dan termotivasi akan lebih bersemangat dan peduli, merasa memiliki atau mengabdikan diri kepada bisnis organisasi secara maksimal dan bekerja secara tim untuk meningkatkan performance bagi perusahaan (Yuswardi, 2019). Kertriasih et al. (2018) menyatakan jika karyawan merasa puas di tempatnya bekerja maka akan mengalami perasaan *engaged* pada pegawai tersebut sehingga dapat bekerja secara optimal. Selaras dengan pendapat tersebut. Garg et al. (2018) pun berpendapat jika kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *employee engagement*. Selain itu. Maarif dan Kartika (2014) berpendapat jika kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang kepada faktor- faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya.

Dalam sebuah penelitian yang dilaksanakan pada tahun 2017 oleh Sylvia dan rekannya, diungkapkan bahwa Kepercayaan Organisasi memiliki dampak sebesar 63% terhadap keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh David dan Dewie di PT Pesona Arnos Beton pada tahun 2021 menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki keterkaitan dengan keterlibatan karyawan sebesar 79%. Ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan

yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung dapat memperkuat semangat, dedikasi, serta kemampuan mereka untuk mengadopsi peningkatan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Akibatnya, karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang cukup tinggi akan lebih merasa terhubung dengan perusahaan, dan sebagai konsekuensinya, mereka akan lebih terlibat dalam organisasi (Liu et al., 2017).

Di penelitian lain yang dilakukan oleh Sisly pada tahun 2018, yang menginvestigasi mengenai konsep *Sense of Belonging*, disampaikan bahwa *Sense of Belonging* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan di Bandung Techno Park sebesar 66%. Sebuah penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tahir (2015) berjudul "*Quality of Work Life and Employee Engagement*". Hasil akhir dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja, perilaku kewargaan organisasional, serta keterikatan karyawan terhadap Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia menunjukkan keadaan yang memadai, meskipun belum mencapai tingkat optimal. Kualitas kehidupan kerja berperan secara positif dan signifikan terhadap tingkat keterikatan karyawan terhadap BUMN di Indonesia. Penelitian lain yang dihasilkan oleh Kanten & Sadullah (2012) berjudul "*An empirical research on relationship quality of work life and work engagement*". Dari hasil penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja (QWL) dan keterlibatan kerja (*employee engagement*).

Penelitian selanjutnya yang disusun oleh Alqarni (2016) berjudul "*Quality of Work Life as A Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University*". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh fakultas pengajar di King Abdulaziz University dan sejauh mana hal ini memengaruhi tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*). Dari hasil penelitian tersebut, disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja (QWL) dan keterlibatan kerja (*employee engagement*). Selain itu, karyawan-karyawan di King Abdulaziz University merasa sangat puas dengan kualitas kehidupan kerja yang mereka alami, dan tingkat keterlibatan kerja berada pada tingkat sedang.

Peneliti akan mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel *Organizational Trust* yang diperkirakan akan mampu meningkatkan lagi pada variabel *Employee Engagement*. Peneliti berasumsi bahwa dengan *Organizational Trust* yang merupakan bentuk kepercayaan yang terjalin berdasarkan ikatan emosional antara perusahaan dengan karyawand dan kepercayaan perusahaan kepada karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pihak karyawan akan semakin meningkatkan keterikatan karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, keterikatan karyawan merupakan hal yang penting dalam perkembangan sebuah perusahaan dengan demikian. berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terkait peningkatan *employee eengagement*.

PT. Hersindo Anugerah Multitrans adalah Perusahaan logistic yang bermitra dengan berbagai perusahaan pelayaran yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, suatu perseroan terbatas dengan bisnis intinya adalah Ekspedisi Muatan Kapal Laut. Dalam hal ini PT Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya sejalan dengan visi, misi serta strategi perusahaan dalam menjalani bisnis perusahaan. PT. Hersindo Anugerah Multitrans , Diberdayakan oleh tim yang sangat terlatih dan berpengalaman dengan lebih dari 50 tenaga profesional yang tersebar di seluruh negeri, PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya bekerja untuk meraih pelanggan. Asosiasi strategis perusahaan dengan perusahaan pengiriman barang domestik dan internasional memungkinkan klien perusahaan untuk menikmati berbagai layanan pengiriman barang khusus yang disesuaikan dengan cara tepat waktu dan biaya yang efektif. Pada setiap proyek, logistik PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya selalu mengembangkan pemahaman rinci tentang bisnis klien perusahaan dan kemudian bermitra dengan mereka masing-masing dengan menawarkan solusi manajemen logistik rantai pasokan, hukum, pergudangan dan distribusi *end-to-end*. “Rasa saling percaya dan persahabatan adalah kuncinya untuk sukses dalam bisnis perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari “**Kepuasan**

Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan *Organizational Trust* Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans ?
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Hersindo Anugerah Multitrans ?
3. Apakah *Organizational Trust* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Hersindo Anugerah Multitrans ?
4. Apakah kepuasan kerja, kualitas Kehidupan kerja dan *Organization trust* terpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Hersindo Anugerah Multitrans ?

1.3 Batasan Masalah

Masalah identifikasi masalah belum sepenuhnya dibahas karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini peneliti memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu mengenai variabel Pengaruh “Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan *Organizational Trust* Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.”

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, ada pun tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.
2. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.
3. *Organizational Trust* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.
4. Kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan *Organizational Trust* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjustifikasi konsep Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan *Organizational Trust* Terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans dengan model yang baru.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi perusahaan dalam meningkatkan Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan *Organizational Trust* Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk

memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.