

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Herindo Anugerah Multitrans

PT. Hersindo Anugerah Multitrans adalah perusahaan jasa transportasi. Khusus untuk kargo antar insulair kontainer penuh dengan basis muatan di Pelabuhan Surabaya dan Pelabuhan Jakarta. PT. Hersindo Anugerah Multitrans telah berdiri sejak tahun 1996 dan memiliki kantor cabang di Mataram, Lombok. Kami didukung oleh jalur pelayaran yang solid dan andal seperti Jalur Meratus, SPIL, Jalur Temas, Tanto dan jalur pelayaran lainnya. Dan dengan dukungan staf yang berpengalaman, perusahaan truk yang dapat diandalkan dan agen yang baik. PT. Hersindo Anugerah Multitrans Kami memiliki komitmen untuk mengirimkan kargo dengan aman dan cepat.

PT. Hersindo Anugerah Multitrans menyediakan layanan logistik komprehensif untuk pelanggan, melayani dengan hati-hati dan integritas. Hersindo Logistic, dulunya adalah perusahaan yang dikelola secara tradisional dengan lebih dari 20 tahun pengalaman di bidang pengiriman barang dan transportasi internasional. Sekarang, pengalaman luas ini telah memungkinkan PT. Hersindo Anugerah Multitrans mengubah perusahaan menjadi perusahaan yang sepenuhnya modern, dengan pertumbuhan yang stabil dari waktu ke waktu yang menunjukkan seberapa besar kepercayaan yang kami dapatkan dalam perekonomian yang terus berubah ini.

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.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan PT. Herindo Anugerah Multitrans

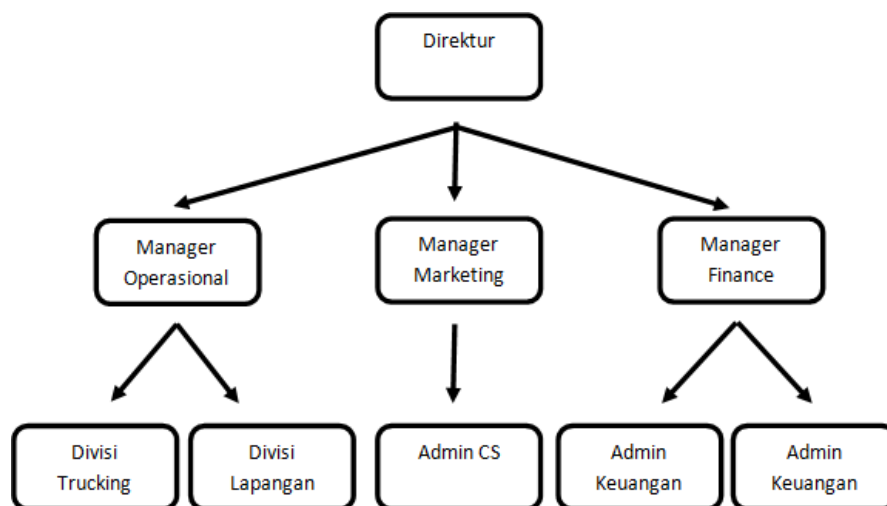
1. Visi PT. Hersindo Anugerah Multitrans

Menjadi pemain utama dan tolok ukur perusahaan logistik yang berkualitas di Indonesia.

2. Misi PT. Hersindo Anugerah Multitrans

Konsistensi pengiriman tepat waktu dan aman

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber : Divisi Keuangan PT. Hersindo Anugerah Multitrans, 2022

Gambar 4.1 Struktur organisasi

4.1.4 Peran dan Tanggung Jawab Karyawan PT. Herindo Anugerah Multitrans

Organisasi di perusahaan PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya adalah seperti ini :

1. Direktur

Sebagai Direktur sekaligus pemilik perusahaan, bertugas dan bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi keuangan kepegawaian dan kesekretariatan, membuat kebijakan-kebijakan dalam perusahaan, merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan, mengendalikan uang pendapatan perusahaan untuk kegiatan operasional, mengambil keputusan pada situasi memilih, menentukan dan mengawasi pekerjaan karyawan.

2. *Marketing*

Marketing, bertugas dan bertanggung jawab untuk mengamati keadaan pangsa pasar, mengenali dan menguasai produk/jasa yang di pasarkan kepada konsumen, menetapkan harga produk/jasa yang akan ditawarkan ke konsumen, membuat strategi pemasaran bisnis untuk jangka panjang perusahaan, mempromosikan kepada masyarakat luas tentang produk/jasa yang akan ditawarkan, menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan konsumen atau pun pihak pelayaran yang menjadi rekan perusahaan, sehingga menjaga dan meningkatkan pelayanan terbaik perusahaan.

3. Manager Keuangan

Manager keuangan, bertugas dan bertanggung jawab untuk membuat perencanaan umum keuangan perusahaan, menjalankan roda perusahaan se-efisien dan se-efektif mungkin, mengambil keputusan dan investasi, bertanggung jawab dalam berbagai keputusan pembiayaan yang ada termasuk juga terhadap hasil kerja staff staff yang ada di Devisi Keuangan dan memajukan keuangan perusahaan.

4. *Staff Accounting & Finance*

Staff Accounting & Finance, bertugas dan bertanggung jawab untuk menyusun keuangan perusahaan, melakukan, penginputan semua yang berkaitan dengan transaksi keuangan kedalam rekap data, melakukan transaksi keuangan perusahaan, melakukan pembayaran terhadap *supplier* atau *vendor*, melakukan penagihan pada *customer*, mengontrol transaksi keuangan perusahaan, membuat laporan laporan keuangan perusahaan, melakukan verifikasi pada keabsahan: dokumen, menyiapkan dokumen penagihan *invoice* atau kuitansi tagihan bersama dengan

kelengkapannya, mempertanggung jawabkan semua kegiatan yang berkaitan dengan keuangan dan transaksi kepada manager keuangan.

5. Staff administrasi

Staff Administrasi, bertugas dan bertanggung jawab untuk mengarsip data, meng-*entry* atau merekap data yang ada di perusahaan, membuat agenda kantor, menerima panggilan telepon atau mampu berkomunikasi dengan baik, menyiapkan tiket dan akomodasi untuk kegiatan kerja atau kunjungan kerja, memastikan persediaan alat tulis kantor dan kebutuhan-kebutuhan kantor lainnya.

6. Manager Operasional

Manager Operasional memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola serta memberikan arahan kepada tim operasional guna mencapai sasaran bisnis yang ditetapkan. Tugasnya mencakup merancang dan melaksanakan kegiatan operasional, berkontribusi dalam pembentukan prosedur operasi standar yang berlaku untuk seluruh aspek operasional bisnis, membangun relasi yang kokoh dengan menghadapi situasi sulit dan tanggapan dari pelanggan dengan tepat waktu, memberikan panduan serta bantuan kepada staf, ikut andil dalam penyusunan anggaran untuk operasional dan investasi, mengawasi dan mengendalikan pengeluaran sesuai alokasi anggaran, mengatur alokasi tugas dan pekerjaan staf, mengevaluasi kinerja staf serta menyampaikan masukan yang konstruktif, menjaga dokumen-dokumen yang akurat dan jelas mengenai prosedur dan kegiatan operasional, beroperasi selaras dengan kebijakan dan prosedur perusahaan, memastikan bahwa tim operasional patuh terhadap Standar Operasi Perusahaan (SOP), serta menyelenggarakan pertemuan berkala dengan tim untuk membahas isu-isu, perkembangan terbaru, dan lain sebagainya.

7. *Customer service*

Customer service, di perusahaan PT. Herindo Anugerah Multitrans ini posisi *customer service* juga berperan sebagai administrasi operasional, dimana bertugas dan bertanggung jawab sebagai *customer relation officer* yaitu bisa membina hubungan baik antara perusahaan dengan semua pelanggan, termasuk kepada *vendor*, ataupun *supplier*. memastikan segala kegiatan operasional berjalan sesuai dengan jadwal, memastikan ketersediaan alat tulis kantor, membuat surat permohonan tentang permintaan barang, dan jadwal kapal kepada customer, membantu divisi operasional untuk mencatat kebutuhan, menyiapkan dan membuat dokumen-dokumen yang diperlukan untuk semua kegiatan operasional perusahaan, membantu penyelesaian dokumen-dokumen di divisi operasional.

8. *Staff Operational*

Staff *operasional*, bertugas dan bertanggung jawab untuk melakukan dan membuat analisa rincian biaya untuk kebutuhan kegiatan operasional (Bon Sementara), mengelola dan bertanggung jawab atas dokumen-dokumen dalam setiap kegiatan *stuffing* maupun *stripping* (Penyelesaian Dokumen), mengurus dokumen penanganan pengiriman/shipment, menangani kendala teknis dilapangan, bernegosiasi dan berkomunikasi dengan customer jadwal pengiriman barang baik bongkar maupun muat. komunikasi dengan shipping line, menyediakan atau mengirimkan data persediaan atau stok kontainer dan membantu *Driver* dalam pemilihan dan menaikan kontainer Keatas Truck. sehingga kontainer sudah sesuai dengan kriteria yang customer inginkan.

9. Staff *Trucking*

staff *trucking*, bertugas dan bertanggung jawab untuk mengatur dan mengarahkan *Trucking* untuk melakukan proses pemuatan ataupun bongkar kontainer, selain itu melakukan pemeriksaan terhadap truck sehingga truck bisa dianggap layak untuk melakukan perjalanan bongkar muat kontainer, membeli sparepart truck, memilih driver yang akan bertugaas menjalankan truck. Mengurus dan mencatat setiap administrasi *trucking* dan mengantarkan surat jalan atau DO (*Deliveri Order*) kepada *driver*

4.1.5 Aktifitas Perusahaan

Berikut ini adalah beberapa aktivitas kegiatan di PT. Herindo

Anugerah Multitrans Surabaya :

1. Pengiriman barang secara domestik

Dalam pengiriman barang secara domestik, PT. Herindo Anugerah Multitrans Surabaya sebagai ekspedisi muatan kapal laut (EMKL) akan menyediakan layanan penuh pada seluruh aktivitas pengiriman barang, pengurusan dokumen-dokumen kegiatan kepada Shipping Line, meneruskan proyek pengiriman kargo dari penjual kepada pembeli, menyediakan transportasi darat, dokumentasi, dan layanan pengangkutan lainnya.

2. Transportasi

PT. Herindo Anugerah Multitrans Surabaya mengoperasikan dan menyediakan transportasi truk trailer. Untuk mendistribusikan kontainer dan pengangkutan yang berat dengan pengalaman industri dalam menangani berbagai proyek besar, kargo yang berbahaya (*dangerous goods*), dan kargo mesin-mesin berat. Biasanya PT. Herindo Anugerah Multitrans Surabaya menyewa truck-truck tersebut melalui *vendor- vendor* sehingga dalam proses bongkar maupun pemuatan barang dapat berjalan aman dan lancar.

4.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan responden dari Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Google Form sebagai alat untuk penyebaran kuesioner. Berikut karakteristik responden dari hasil penyebaran kuesioner :

Tabel 4. 1 data Responden kuesioner

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	30 orang	54,5%
Perempuan	25 orang	45,5%
Jumlah Responden	55 orang	100%

Sumber : data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang terdistribusikan sebanyak 55 responden kembali dengan tepat sesuai dengan data responden. Selain itu, responden yang mengisi juga sesuai dengan kriteria peneliti yang menjadi Karyawan pada PT. Hersindo Anugerah Multitrans. menunjukkan bahwa 55 responden yang mengisi kuesioner berjenis kelamin laki-laki sejumlah 30 responden dengan persentase sebesar 54,5% dan berjenis kelamin perempuan sejumlah 25 responden dengan persentase 45,5%. Dengan begitu, responden berjenis Laki-Laki lebih dominan dari pada responden berjenis kelamin Perempuan.

Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase
19-24	14	25,5%
25-30	21	38,2%
31-35	13	23,6%
>35	7	12,7%
Total	55	100%

Sumber : Data Primer Diolah Sendiri (2023)

Diketahui pada tabel di atas dari 55 responden secara keseluruhan yang berusia 19-24 tahun berjumlah 14 responden dengan persentase sebesar 25,5%, yang berusia 25-30 tahun berjumlah 21 responden dengan persentase sebesar

38,2%, yang berusia 31-35 tahun berjumlah 13 responden dengan persentase sebesar 23,6%, dan yang berusia diatas 35 tahun berjumlah 7 responden dengan persentase sebesar 12,7% sedangkan jumlah persentase responden berdasarkan lama bekerja yakni sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1-3 Tahun	23	41,8%
4-6 Tahun	25	45,5%
>7 Tahun	7	12,7%
Total	55	100%

Sumber : Data Primer Diolah Sendiri (2023)

Diketahui pada tabel di atas dari 55 responden secara keseluruhan terdapat 23 responden yang lama bekerja 1-3 Tahun dengan persentase sebesar 41,8%, terdapat 25 responden yang lama bekerja 4-6 Tahun dengan persentase sebesar 45,5%, dan terdapat 7 responden yang lama bekerja diatas 7 Tahun dengan persentase sebesar 12,7% .

4.3 Analisis Deskriptif Responden

Analisi deskriptif merupakan gambaran penilaian responden dalam pengisian kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti. Peneliti memberikan kuesioner kepada 55 responden Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans, dengan variabel independent Kepuasan Kerja (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2), dan Organization Trust (X_3) serta variabel dependen employee engagement (Y). Berikut analisis deskriptif responden :

4.3.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X_1)

Pada analisis deskriptif variabel dependen yang pertama yaitu, Kepuasan Kerja (X_1). Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menganalisa hasil respon dari sudut pandang 55 responden tentang Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Berikut respon dari 55 responden :

Tabel 4. 4 Jumlah Responden Kepuasan Kerja (X1)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Menikmati pekerjaan	Saya menikmati tugas yang diberikan perusahaan	5	8	5	27	10	55
			9,1%	14,5%	9,1%	49,1%	18,2%	100%
		Tugas yang diberikan pemimpin sangat jelas	5	7	12	22	9	55
			9,1%	12,7%	21,8%	40%	16,4%	100%
2	Menyukai pekerjaan	Pekerjaan yang saya tekuni membuat saya berkembang	5	7	10	24	9	55
			9,1%	12,7%	18,2%	43,6%	16,4%	100%
		Saya menyukai bidang yang saya tekuni saat ini	5	10	10	19	11	55
			9,1%	18,2%	18,2%	34,5%	20%	100%
3	Etos kerja	Saya dapat fokus terhadap pekerjaan saya	5	7	12	18	13	55
			9,1%	12,7%	21,8%	32,7%	23,6%	100%
		Saya dapat beradaptasi dengan pekerjaan saya	5	7	11	21	11	55
			9,1%	12,7%	20%	38,2%	20%	100%
4	Disiplin	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan	5	6	10	22	12	55
			9,1%	10,9%	18,2%	40%	21,8%	100%
		Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya	5	6	7	18	19	55
			9,1%	10,9%	12,7%	32,7%	34,5%	100%

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
5	Rekan kerja	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	5	7	9	21	13	55
			9,1%	12,7%	16,4%	38,2%	23,6%	100%
		Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.	5	6	9	22	13	55
			9,1%	10,9%	16,4%	40%	23,6%	100%

Sumber Data : diolah sendiri,2023

4.3.2 Analisis Deskriptif Kualitas Kehidupan Kerja (X₂)

Pada analisis deskriptif variabel dependen yang kedua yaitu, Kualitas Kehidupan Kerja (X₂). Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menganalisa hasil respon dari sudut pandang 55 responden tentang Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Berikut respon dari 55 responden :

Tabel 4. 5 Jumlah Responden Kualitas kehidupan Kerja (X₂)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Peningkatan kualitas	Saya merasa berkembang dalam perusahaan	5	6	8	21	15	55
			9,1%	10,9%	14,5%	38,2%	27,3%	100%
		Perusahaan menyediakan jenjang karier yang jelas	6	6	11	19	13	55
			10,9%	10,9%	20%	34,5%	23,6%	100%
2	Keikutsert	Saya dapat ikut	5	9	7	23	11	55

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
	aan	serta untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan	9,1 %	16,4 %	12,7 %	41%	20%	100%
		Keikutsertaan saya berdampak pada perusahaan	5	6	11	18	15	55
			9,1 %	10,9 %	20%	32,7 %	27,3%	100%
3	Lingkungan fisik	Saya merasa bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat	5	9	7	17	17	55
			9,1 %	16,4 %	12,7 %	30,9 %	30,9%	100%
		Lingkungan fisik yang kondusif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari	5	6	14	12	18	55
			9,1 %	10,9 %	25,5 %	21,8 %	32,7%	100%
4	Atasan maupun Manager	Saya merasa atasan memiliki kepedulian atas kesejahteraan karyawan	5	7	7	19	17	55
			9,1 %	12,7 %	12,7 %	34,5 %	30,9%	100%
		Saya sering berkomunikasi dengan pihak atasan maupun manajemen	5	8	10	20	12	55
			9,1 %	14,5 %	18,2 %	36,4 %	21,8%	100%

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
5	Gaji serta Tunjangan	Perusahaan.menerima memberikan tunjangan kepada Saya	5	6	9	23	12	55
			9,1 %	10,9 %	16,4 %	41,8 %	21,8%	100%
		Tunjangan dan gaji yang diberikan layak untuk saya	5	8	11	15	16	55
			9,1 %	14,5 %	20%	27,3 %	29,1%	100%

Sumber data : diolah sendiri,2023

4.3.3 Analisis Deskriptif *Organizational Trust* (X₃)

Pada analisis deskriptif variabel dependen yang ketiga yaitu, *Organizational Trust* (X₃). Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menganalisa hasil respon dari sudut pandang 55 responden tentang *Organizational Trust* Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Berikut respon dari 55 responden :

Tabel 4. 6 Jumlah Responden *Organizational Trust* (X₃)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Integritas	Perusahaan berusaha menjadi yang terbaik	5	6	10	19	15	55
			9,1 %	10,9%	18,2%	34,5 %	27,3%	100%
		Perusahaan memberi saya peluang untuk berkembang	5	8	7	25	10	55
			9,1 %	14,5%	12,7%	45,5 %	18,2%	100%
2	Kompetensi	Setiap karyawan sukses dengan cara yang adil	5	11	9	16	14	55
			9,1 %	20%	16,4%	29,1 %	25,5%	100%
		Imbalan di Perusahaan disesuaikan	5	8	10	17	15	55
			9,1 %	14,5%	18,	30,9	27,3%	100%

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
		dengan tanggung jawab	%		2%	%		
3	Konsistensi	Perusahaan ini dapat diandalkan	5	7	8	20	15	55
			9,1 %	12,7%	14,5%	36,4 %	27,3%	100%
		Perusahaan ini memiliki Visi dan Misi yang jelas	5	7	8	17	18	55
			9,1 %	12,7%	14,5%	30,9 %	32,7%	100%
4	Kesetiaan	karyawan dalam Perusahaan ini bersikap jujur dan konsisten	5	6	12	19	13	55
			9,1 %	10,9%	21,8%	34,5 %	23,6%	100%
		Perusahaan selalu menepati janji	5	7	8	17	18	55
			9,1 %	12,7%	14,5%	30,9 %	32,7%	100%
5	Keterbukaan	Perusahaan selalu terbuka terhadap masukan dari karyawan	5	7	6	22	15	55
			9,1 %	12,7%	10,9%	40%	27,3%	100%
		Masukan dan pendapat saya diterima dengan baik oleh perusahaan	5	8	13	16	13	55
			9,1 %	14,5%	23,6%	29,1 %	23,6%	100%

Sumber data : diolah sendiri, 2023

4.3.4 Analisis Deskriptif *Employee Engagement* (Y)

Pada analisis deskriptif variabel independen yaitu, *Employee Engagement* (Y). Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menganalisa hasil respon dari sudut pandang 55 responden tentang *Employee*

Engagement Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Berikut respon dari 55 responden :

Tabel 4. 7 Jumlah Responden Berdasarkan employee Engagement (Y)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Sikap positif dan bangga terhadap perusahaan	Saya turut ikut mempromosikan perusahaan saya	5	6	9	22	13	55
			9,1 %	10,9%	16,4%	40%	23,6%	100%
		Promosi yang saya lakukan berdampak baik terhadap perusahaan	5	9	11	18	12	55
			9,1 %	16,4%	20 %	32,7 %	21,8%	100%
2	Kepercayaan terhadap hasil produk/jasa perusahaan	Saya memiliki kepuasan dengan hasil pekerjaan saya selama ini	5	9	11	20	13	55
			9,1 %	16,4%	20 %	36,4 %	23,6%	100%
		Hasil jasa perusahaan berdampak baik bagi saya	5	6	9	20	15	55
			9,1 %	10,9%	16,4%	36,4 %	27,3%	100%
3	Perusahaan memberi kesempatan untuk berkinerja dengan baik	Saya berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan saya.	5	7	10	20	13	55
			9,1 %	12,7%	18,2%	36,4 %	23,6%	100%

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
		Perusahaan mendorong saya untuk berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaan saya	5	7	11	15	17	55
			9,1 %	12,7%	20 %	27,3 %	30,9%	100%
4	Bertindak dengan rendah hati dan menjadi karyawan yang baik	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan	5	6	7	18	19	55
			9,1 %	10,9%	12,7%	32,7 %	34,5%	100%
		Saya bekerja dengan jujur dan tekun	5	6	5	22	17	55
			9,1 %	10,9%	9,1 %	40%	30,9%	100%
5	Pemahaman luas akan pekerjaan	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja.	5	7	12	16	15	55
			9,1 %	12,7%	21,8%	29,1 %	27,3%	100%
		Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu.	5	7	7	23	13	55
			9,1 %	12,7%	12,7%	41,8 %	23,6%	100%

Sumber Data : diolah Sendiri, 2023

4.4 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan uji tahap pertama dalam pengolahan data penelitian. Pada uji kualitas data ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 sebagai alat untuk pengolahan data hasil kuesioner dari 55 responden. Berikut Uji Kualitas Data pada penelitian pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Organizational Trust terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.

4.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan tahapan pertama pada uji kualitas data. Uji validitas ditujukan untuk menguji dan mengetahui apakah data yang akan diteliti valid atau tidak valid. Data kuesioner dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ serta nilai $sig. < 0,05$ untuk tiap item pernyataan.

1. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan olah data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, maka tabel uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) sebagai berikut :

Tabel 4. 8 hasil uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,931	0,265	VALID
	X1.2	0,898	0,265	VALID
	X1.3	0,927	0,265	VALID
	X1.4	0,903	0,265	VALID
	X1.5	0,883	0,265	VALID
	X1.6	0,895	0,265	VALID
	X1.7	0,926	0,265	VALID
	X1.8	0,919	0,265	VALID
	X1.9	0,927	0,265	VALID
	X1.10	0,909	0,265	VALID

Sumber : data primer diolah spss 25 (2023)

Pada tabel 4.5 dapat dinyatakan data kepuasan kerja (X1) yang memiliki 10 pernyataan jika semua dinilai dengan korelasi dengan r Tabel dapat disimpulkan dari 10 pernyataan yang diberikan oleh peneliti valid, sehingga uji validitas untuk kepuasan kerja (X1) dinyatakan sebagai alat penelitian yang valid.

2. Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

Berdasarkan olah data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, maka tabel uji validitas untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) sebagai berikut :

Tabel 4. 9 hasil uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	X2.1	0,952	0,265	VALID
	X2.2	0,905	0,265	VALID
	X2.3	0,907	0,265	VALID
	X2.4	0,929	0,265	VALID
	X2.5	0,928	0,265	VALID
	X2.6	0,937	0,265	VALID
	X2.7	0,934	0,265	VALID
	X2.8	0,933	0,265	VALID
	X2.9	0,930	0,265	VALID
	X2.10	0,828	0,265	VALID

Sumber : data primer diolah spss 25 (2023)

Pada tabel 4.6 dapat dinyatakan data Kualitas Kehidupan Kerja (X2) yang memiliki 10 pernyataan jika semua dinilai dengan korelasi dengan r Tabel dapat disimpulkan dari 10 pertanyaan yang diberikan oleh peneliti valid, sehingga uji validitas untuk Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dinyatakan sebagai alat penelitian yang valid.

3. Uji Validitas Variabel Organizational Trust (X3)

Berdasarkan olah data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, maka tabel uji validitas untuk variabel Organizational Trust (X3) sebagai berikut :

Tabel 4. 10 hasil uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Organizational Trust (X3)	X3.1	0,923	0,265	VALID
	X3.2	0,891	0,265	VALID
	X3.3	0,854	0,265	VALID
	X3.4	0,898	0,265	VALID
	X3.5	0,945	0,265	VALID
	X3.6	0,933	0,265	VALID
	X3.7	0,906	0,265	VALID
	X3.8	0,934	0,265	VALID
	X3.9	0,935	0,265	VALID
	X3.10	0,840	0,265	VALID

Sumber : data primer diolah spss 25 (2023)

Pada tabel 4.7 dapat dinyatakan data Organizational Trust (X3) yang memiliki 10 pernyataan jika semua dinilai dengan korelasi dengan r Tabel dapat disimpulkan dari 10 pertanyaan yang diberikan oleh peneliti valid, sehingga uji validitas untuk Organizational Trust (X3) dinyatakan sebagai alat penelitian yang valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menguji dan menganalisa data yang telah di uji validitas sudah reliabel atau belum. Hal tersebut tentu nya peneliti menyesuaikan dengan dasar pengambilan keputusan, yakni apabila nilai Cronbach's alpha > 0,600. Berikut tabel hasil uji reliabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Kepuasan Kerja (X₁)</i>	0,977	0,600	Reliabel
<i>Kualitas Kehidupan Kerja (X₂)</i>	0,979	0,600	Reliabel
<i>Organizational Trust (X₃)</i>	0,976	0,600	Reliabel
<i>Employee Engagement (Y)</i>	0,980	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa Uji Reliabilitas untuk variabel *Kepuasan Kerja (X₁)*, *Kualitas Kehidupan Kerja (X₂)*, *Organizational Trust (X₃)* dan *Employee Engagement (Y)* dikatakan data reliabel. Hal tersebut dikarenakan hasil output Cronbach's Alpha pada masing masing variabel > 0,600 dan telah memenuhi persyaratan.

4.5 Uji Asumsi Klasik

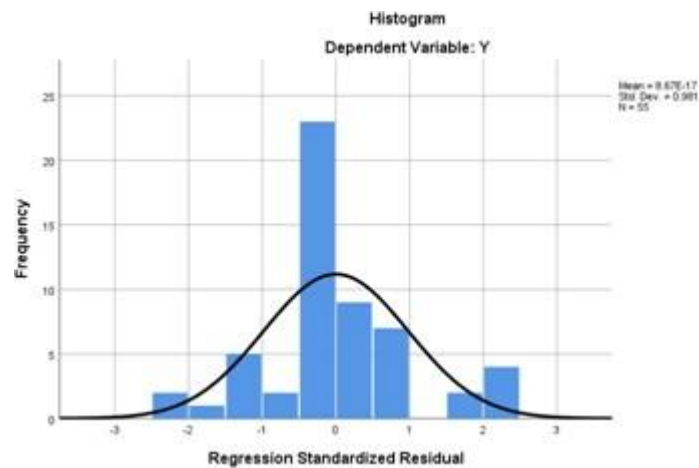
4.5.1 Uji Normalitas

Alat untuk mengukur menentukan variabel dependen serta independen karena kedua uji memiliki distribusi yang berbeda ialah normal atau

tidaknya data. Cara agar peneliti bisa mengetahui residual sebagaimana diketahui, uji-T serta uji-F mengasumsikan bahwa nilai- nilai residual dinormalisasi sehingga dapat diuji dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov, yang dikatakan normal serta signifikan bila nilainya $> 0,05$. Distribusi.

A. Grafik histogram

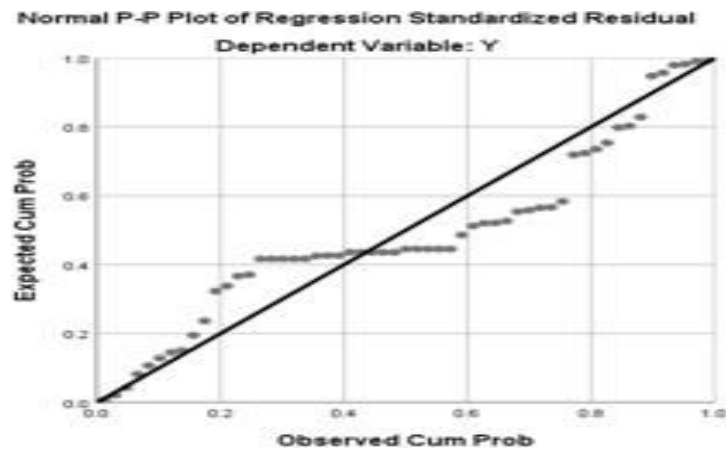
Gambar 4. 2 Grafik Histogram



Sumber data : SPSS Versi 25, 2023

B. Grafik P-plot

Gambar 4.3 Grafik P-Plot



Sumber data : SPSS Versi 25, 2023

Pada gambar 4.3 di atas, syarat evaluasi grafik P-plot dikatakan normal jika data menyebar tidak jauh dari diagonal, serta data normal jika tidak melenceng jauh dari diagonal. Data regresi dikatakan normal jika data menyimpang secara acak dari garis diagonal atau lurus. Pada gambar P-plot disimpulkan data tidak berantakan atau jauh dari diagonal, sehingga dapat dipastikan bahwa data teratas normal. Selain itu, peneliti menggunakan uji normalitas Smolov-Smirnov agar lebih meyakinkan tentang data yang diuji dengan uji normalitas.

C. One Sample Kolmogorov Smirnov

Tabel 4. 12 Grafik Histogram

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.45594513
Most Extreme Differences	Absolute		.179
	Positive		.179
	Negative		-.161
Test Statistic			.179
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.052 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.046
		Upper Bound	.057

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction
 - d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.
- Sumber: Data primer diolah SPSS 25 (2022)

Pada tabel 4.12 data dikatakan normal jika data residual memiliki nilai $> 0,05$. Sebaliknya ini jika data residual $< 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan normal. Pada Tabel 4.12, kita dapat menyimpulkan bahwa uji Smolov-Smirnoff menunjukkan signifikansi 0,057 atau $> 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut normal serta dapat dikonstruksi sebagai alat pengujian yang valid.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), menguji apakah suatu model regresi telah mendeteksi korelasi antar variabel bebas (independen). Metode perhitungan atau persyaratan perhitungan adalah untuk menentukan bahwa korelasi lebih besar dari 0,10. Dalam hal ini, multikolinearitas tidak terjadi atau tidak terjadi jika VIF (Variant Inflation Factor) kurang dari 10,0.

Gambar 4. 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity
		B	Std. Error	Beta			Statistics
1	(Constant)	.001	.874		.002	.999	Tolerance
	Kepuasan Kerja	.316	.084	.305	3.778	.000	.080
	Kualitas Kehidupan Kerja	.025	.103	.025	.244	.808	.049
	Organizational Trust	.671	.113	.667	5.935	.000	.041

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	Kepuasan Kerja	12.499
	Kualitas Kehidupan Kerja	20.512
	Organizational Trust	24.256

Berikut hasil output SPSS versi 25 untuk Uji Multikolinearitas.

Sumber : Data output SPSS versi 25, 2023

Tabel 4. 13 Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai korelasi statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kerja (X1)	0,080	12,499	Terdapat Multikolinearitas
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0,049	20,512	Terdapat Multikolinearitas
Organizational Trust (X3)	0,041	24,256	Terdapat Multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil output beserta tabel Uji Multikolinearitas, dapat dikatakan, data terdapat multikolinearitas. Hal tersebut dikarenakan bahwa nilai VIF pada setiap variabel independent lebih besar dari standar nilai VIF yang ditentukan dan nilai Tolerance lebih kecil dari standar nilai Tolerance yang ditentukan, atau nilai VIF >10 dan nilai TOL < 0,1

4.5.3 Uji Linearitas

Alat uji ini guna memastikan bahwa dua variabel berhubungan secara linier atau signifikan. Uji linearitas dianggap berhasil jika nilai linearitas (Deviation from linearity) > 0,05. Suatu hubungan ini antara dua variabel dikatakan linier jika nilai liniernya (Deviation from linearity) < 0,05. dikatakan tidak linier. Di bawah ini adalah data uji linearitas yang telah berhasil diuji oleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EMPLOYEE ENGAGEMENT * KEPUASAN KERJA	Between Groups	(Combined)	6952.563	20	347.628	38.009	.000
		Linearity	6777.785	1	6777.785	741.065	.000
		Deviation from Linearity	174.778	19	9.199	1.006	.479
	Within Groups		310.964	34	9.146		
Total			7263.527	54			

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui nilai Sig. sebesar 0,479 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) berhubungan secara linear terhadap variabel indikator Employee Engagement (Y).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Linearitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EMPLOYEE ENGAGEMENT * KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	Between Groups	(Combined)	7061.911	19	371.680	64.522	.000
		Linearity	6736.233	1	6736.233	1169.388	.000
		Deviation from Linearity	325.678	18	18.093	3.141	.002
	Within Groups		201.617	35	5.760		
Total			7263.527	54			

Sumber : Data Diolah SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui nilai Sig. sebesar 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) tidak berhubungan secara linear terhadap variabel indikator Employee Engagement (Y).

Tabel 4. 16 Hasil Uji Linearitas Variabel Organizational Trust (X3)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EMPLOYEE ENGAGEMENT * ORGANIZATIONAL TRUST	Between Groups (Combined)	7137.146	19	375.639	104.030	.000
	Linearity	7011.047	1	7011.047	1941.643	.000
	Deviation from Linearity	126.100	18	7.006	1.940	.046
	Within Groups	126.381	35	3.611		
	Total	7263.527	54			

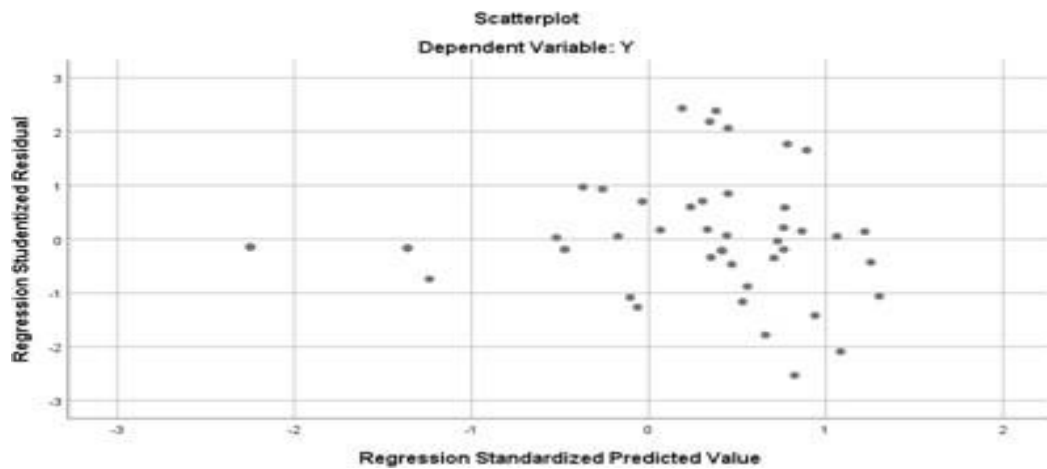
Sumber : Data Diolah SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui nilai Sig. sebesar $0,046 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Organizational Trust (X3) tidak berhubungan secara linear terhadap variabel indikator Employee Engagement (Y).

4.5.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk untuk menguji dan menganalisa suatu data terdapat ketidaksamaan antara varian residual dari satu pengujian ke pengujian lain dalam model regresi. Dalam uji heteroskedastisitas, peneliti menggunakan metode Glejser, dimana syarat data tidak terjadi heteroskedastisitas adalah nilai Sig. $> 0,05$. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust Terhadap employee engagement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.001	.874		.002	.999
	Kepuasan Kerja	.316	.084	.305	3.778	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	.025	.103	.025	.244	.808
	Organizational Trust	.671	.113	.667	5.935	.000



Tabel 4. 17 Tabel Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t – Statistik	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,002	0,000	Terdapat Heteroskedastisitas
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	3,778	0,808	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas
Organizational Trust (X3)	5,935	0.000	Terdapat Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil output Uji Heteroskedastisitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa data terjadi heteroskedastisitas adalah kepuasan Kerja (X1) dan Organizational Trust (X3). Hal tersebut, dikarenakan nilai Sig. Lebih kecil dari 0,05 atau nilai Sig. $< 0,05$ dan pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) data tidak terjadi heteroskedastisitas , Hal tersebut, dikarenakan nilai Sig. Lebih Besar dari 0,05 atau nilai Sig. $> 0,05$ gambar Scatterplot, data (titik-titik) membentuk suatu pola.

4.6 Uji regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui tidak ada atau adanya pengaruh pada variabel independent dengan variabel dependen. Pada penelitian ini, Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Kualitas Kehidupan kerja (X2) dan Organizational Trust (X3) Terhadap employee engagement (Y). Berikut hasil output Regresi Linear Berganda

Gambar 4. 5 Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.001	.874		.002	.999
	KEPUASAN KERJA	.316	.084	.305	3.778	.000
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	.025	.103	.025	.244	.808
	ORGANIZATIONAL TRUST	.671	.113	.667	5.935	.000

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

Sumber : Data output SPSS versi 27, 2023

Berdasarkan Gambar 4.6 terdapat hasil output Regresi Linear Berganda tersebut, dapat dimasukkan kedalam rumus Regresi Linear Berganda.

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e$$

$$Y = 0,001 + 0,316X1 + 0,025X2 + 0,671X3 + e$$

Keterangan:

Y = *EmployeeEngagement*

a = Konstanta.

B1 = Koefesiensi regresi variabel Kepuasan Kerja.

B2 = Koefesiensi regresi variabel Kualitas kehidupan kerja.

B3 = Koefesiensi regresi variabel *Organization Trust*.

X1 = Kepuasan Kerja.

X2 = Kualitas kehidupan kerja

X3 = *Organization Trust*

e = Estimasi error dari masing-masing variabel.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil dari uji Koefisien Determinan (R^2) pada penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust Terhadap employee engagement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.

Tabel 4. 18 Tabel Uji Koefisien determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.973	.972	1.944

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Organizational Trust

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.17 di atas, nilai Adjusted R^2 menunjukkan bahwa 97,2% variabel Employee Engagement disebabkan oleh variasi tiga variabel bebas : kepuasan kerja, kualitas Kehidupan Kerja, dan Organizational Trust. Sisanya 2,8% (100%-91,2%) dijelaskan oleh variabel selain variabel bebas.

4.7.2 Uji Parsial T (Uji T)

Gambar 4. 6 Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.001	.874		.002	.999
	KEPUASAN KERJA	.316	.084	.305	3.778	.000
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	.025	.103	.025	.244	.808
	ORGANIZATIONAL TRUST	.671	.113	.667	5.935	.000

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

Sumber : Data output SPSS versi 25, 2023

Tabel 4. 19 Tabel Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Konfirmasi Hipotesis
Kepuasan Kerja (X ₁)	3,778	2,008	0,000	Diterima
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₂)	0,244	2,008	0,808	Ditolak
<i>Organizational Trust</i> (X ₃)	5,935	2,008	0,000	Diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Sampel ini untuk penelitian adalah 55 responden , sehingga tabel T tabel untuk survei ini terlihat seperti :

$$t_{tabel}: (\alpha / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan

k = jumlah Variabel Independen

n = jumlah data responden

a = 0,05

$$t_{tabel}: (\alpha/2 : n - k - 1) = \left(\frac{0.05}{2} : 55 - 3 - 1 \right) = (0,025 : 51) = 2,008$$

Penjelasan :

H1 : nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel dimana $3,778 > 2,008$ jadi dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Employee Engagement.

H2 : nilai T hitung lebih kecil dari nilai T tabel dimana $0,244 < 2,008$ jadi dapat disimpulkan Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh Terhadap Employee Engagement.

H3 : nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel dimana $5,935 > 2,008$ jadi dapat disimpulkan Organizational Trust berpengaruh Terhadap Employee Engagement.

4.7.3 Uji Simultan F (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7070.880	3	2356.960	623.965	.000 ^b
	Residual	192.647	51	3.777		
	Total	7263.527	54			

a. Dependent Variable: EMPLOYEE ENGAGEMENT

b. Predictors: (Constant), ORGANIZATIONAL TRUST, KEPUASAN KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berikut cara menghitung nilai F_{tabel} :

$$F_{tabel} : (k : n - k)$$

Keterangan :

k : jumlah variabel *independent*

n : jumlah data responden

$$F_{tabel} : (k : n - k) = (3 : 55 - 3) = (3 : 52) = 2,783$$

Perumusan hipotesis untuk uji F pada penelitian ini yakni sebagai berikut :

H0 = Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust tidak saling mempengaruhi simultan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans

H4= Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust saling mempengaruhi simultan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans

Kesimpulan :

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 623.965 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,783 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima sehingga variabel Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust saling mempengaruhi simultan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.

4.8 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kuesioner yang disebarikan kepada 55 responden karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Berdasarkan tabel 4.1 di atas ini terlihat ada 30 responden laki-laki (54,5%) serta 25 responden perempuan (45,5%). Bukti data responden lebih banyak laki-laki daripada perempuan. Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dari 55 responden, jumlah responden dalam riset ini berusia 19-24 ada 14 orang dengan presentase (25,5%) berusia 25-30 ada 21 orang dengan presentase (38,2%) berusia 31-35 ada 13 orang dengan presentase (23,6%) berusia lebih Dari 35 ada 7 orang dengan presentase (12,7%). Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa dari 55 responden ada 23 orang dengan presentase (41,8%) dengan masa kerja 1-3 Tahun, ada 25 orang dengan presentase (45,5%) dengan masa kerja 4-6 Tahun, ada 7 orang dengan presentase (12,7%) dengan masa kerja lebih dari 7 Tahun.

4.8.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Employee Engagement (Y)

Variabel bebas ini memiliki hubungan yang signifikan pada variabel terikat menunjukkan pengaruh positif dalam variabel kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja searah atau sejalan dengan Employee

Engagement. Pada uraian hasil uji statistik diatas, terlihat bahwa nilai T hitung ini sebesar 3,778 lebih besar dari nilai t-tabel (2,008) serta nilai signifikan. Jika 0,000 ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan hipotesis pertama diterima serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan kepada Employee Engagement. Dari pembahasan ini dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif, serta dalam beberapa hal kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam Employee Engagement. Dalam penelitian ini membuktikan jika kepuasan kerja mempunyai dampak yang positif yang signifikan kepada *employee engagement*. Agar hasil dari penelitian ini sejalan dengan studi yang telah dilakukan oleh Windy Putri Arianti, Musa Hubeis, & Herien Puspitawati (2020), temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan identifikasi organisasi dengan tingkat kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki komitmen dan identifikasi yang kuat terhadap organisasi, hal ini cenderung berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja mencerminkan pandangan positif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang muncul berdasarkan penilaian situasi kerja, dan juga memiliki dampak positif terhadap keterlibatan karyawan (*employee engagement*) di kalangan karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.

4.8.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap Employee Engagement (Y)

Variabel bebas ini memiliki tidak adanya hubungan yang signifikan pada variabel terikat menunjukkan pengaruh positif dalam variabel Kualitas Kehidupan kerja. Artinya Kualitas Kehidupan kerja tidak searah atau tidak sejalan dengan Employee Engagement. Pada uraian hasil uji statistik diatas, terlihat bahwa nilai T hitung ini sebesar 0,244 lebih kecil dari nilai t-tabel (2,008) serta nilai signifikan. Jika 0,808 ini lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan hipotesis pertama tidak diterima serta Kualitas Kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan kepada Employee Engagement. bilamana dari respon yang diisi oleh para responden, adanya ketidakhadanya peningkatan kualitas pada karyawan serta keikutsertaan juga tidak signifikan dalam mempengaruhi Employee Engagement karyawan. Selain itu lingkungan fisik dan atasan maupun manager juga mempengaruhi tingkat kualitas Kehidupan kerja yang akhirnya tidak adanya korelasi

atau hubungan dengan Employee Engagement pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar Muhammad Hasan (2017) Kualitas Kehidupan kerja ini memiliki pengaruh yang signifikan pada Employee Engagement.

Definisi kualitas kehidupan kerja menggambarkan sejauh mana para anggota karyawan merasa bahwa organisasi atau perusahaan telah memenuhi kebutuhan mereka, mencakup kenyamanan, keamanan, dan peluang sebagaimana yang layak bagi individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Karyawan yang dianggap memiliki kualitas kehidupan kerja yang unggul ialah mereka yang merasakan bahwa kebutuhan mereka selama bekerja telah dipenuhi, memberikan mereka perasaan yang lebih positif, terutama bagi karyawan di PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Namun, hal tersebut tidak sejalan dengan hasil respon dari para responden dengan menyatakan Kualitas Kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap Employee Engagement. Dengan demikian kesimpulannya adalah Employee engagement pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans tidak berpengaruh dengan Kualitas Kehidupan Kerja.

4.8.3 Pengaruh Organizational Trust (X3) terhadap Employee Engagement (Y)

Variabel bebas ini memiliki hubungan yang signifikan pada variabel terikat menunjukkan pengaruh positif dalam variabel Organizational Trust. Artinya Organizational Trust searah atau sejalan dengan Employee Engagement. Pada uraian hasil uji statistik diatas, terlihat bahwa nilai T hitung ini sebesar 5,935 lebih besar dari nilai t-tabel (2,008) serta nilai signifikan. Jika 0,000 ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan hipotesis pertama diterima serta Organizational Trust berpengaruh signifikan kepada Employee Engagement. Dari pembahasan ini dapat disimpulkan Organizational Trust berpengaruh positif, serta dalam beberapa hal Organizational Trust berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam Employee Engagement. ini membuktikan jika Organizational Trust mempunyai dampak yang positif yang signifikan

kepada employee engagement. Konsep kepercayaan di dalam suatu organisasi dapat diuraikan menjadi tiga aspek, yakni: keyakinan terhadap integritas, karakter, dan keterampilan pemimpin; keyakinan dalam timbal balik dari tindakan yang diambil; dan kepercayaan terhadap integritas, kejujuran, serta keadilan yang hadir di antara individu-individu di dalam perusahaan, terutama di lingkungan PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Hasil penelitian ini agar sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sylvia Lienardo dan Roy Setiawan (2017) dimana Organizational Trust memiliki pengaruh yang signifikan pada Employee Engagement. Perusahaan PT. Hersindo Anugerah Multitrans, yang membangun tingkat kepercayaan yang kuat di antara anggota perusahaan, cenderung memiliki tim karyawan yang loyal dan merasakan tingkat kepuasan kerja yang sejajar. Tambahan pula, dijelaskan bahwa kepercayaan organisasional di dalam suatu perusahaan juga memiliki kaitan positif dengan kemajuan proses perkembangan perusahaan. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan di antara individu-individu dalam perusahaan, semakin dipercepat pula proses pertumbuhan perusahaan, hal ini tampak pada karyawan-karyawan di PT. Hersindo Anugerah Multitrans. hal tersebut sejalan dengan hasil respon dari para responden dengan menyatakan Organizational trust berpengaruh terhadap Employee Engagement. Dengan demikian kesimpulannya adalah Employee engagement pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans ada pengaruhnya dengan Organizational Trust.

4.8.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust terhadap Employee Engagement (Y)

Keetiga Variabel bebas ini memiliki hubungan yang signifikan pada variabel terikat menunjukkan pengaruh positif dalam variabel Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust. Artinya Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust searah atau sejalan dengan Employee Engagement. Pada uraian hasil uji statistik diatas, terlihat bahwa nilai F hitung ini sebesar 623,965 lebih besar dari nilai F -tabel (2,783) serta

nilai signifikan. Dan nilai Sig 0,000 ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan hipotesis pertama diterima serta Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust berpengaruh signifikan kepada Employee Engagement. Dari pembahasan ini dapat disimpulkan Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust berpengaruh positif, serta dalam beberapa hal Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans. Kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja merupakan faktor kunci dalam Employee Engagement. ini membuktikan jika Organizational Trust mempunyai dampak yang positif yang signifikan kepada employee engagement. hal tersebut sejalan dengan hasil respon dari para responden dengan menyatakan Organizational trust berpengaruh terhadap Employee Engagement. Dengan demikian kesimpulannya adalah Employee engagement pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans ada pengaruhnya dengan Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust.