

**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 KEPELABUHAN 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**

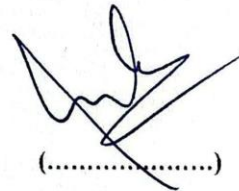
**NIM : 19110037**

**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 karyawan 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 engagement*.

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. Dalam 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.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah "suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan". Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan "kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka". Menurut Robbins. (2003;78) kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### **2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Terdapat juga Indikator dalam kepuasan kerja yang digunakan berdasarkan Hasibunan (2016:202) seperti berikut:

- a. menikmati pekerjaannya
- b. menyukai pekerjaannya
- c. etos kerja
- d. disiplin
- e. Rekan kerja

## **2.2 Kualitas Kehidupan Kerja**

### **2.2.1 pengertian kualitas kehidupan kerja**

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu tingkat dimana setiap karyawan bisa memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melaksanakan pekerjaan melalui organisasi yang di ikuti, jati (2013). Selain itu Cascio (2010) mengatakan jika kualitas kehidupan kerja merupakan suatu persepsi karyawan bilamana mereka menginginkan rasa aman dan nyaman, kepuasan dan kesempatan sebagai layaknya manusia. Kualitas kehidupan kerja menurut Zin (2004) adalah suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi para karyawan guna turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan karyawan pada organisasi, Rethinam dan Ismail (Permadi & Utama,2016) menyatakan kualitas kehidupan kerja sebagai efektivitas lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan pribadi yang lebih berkualitas saat membentuk nilai-nilai karyawan, dimana nilai-nilai tersebut bisa mendukung dan mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan kerja yang jauh lebih baik, keamanan kerja, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi dan keseimbangan antaran kehidupan kerja dan kehidupan non kerja.

Golkar (2013) mengatakan bahwa kualitas yang baik dari kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tugas, mengurangi absensi, tingkat *turn over*. frekuensi keterlambatan lebih rendah,

meningkatkan efektivitas organisasi dan komitmen organisasi. Senada dengan pengertian tersebut. *Louis and Smith* (Swammy, Nanjundeswaraswamy & Rashmi,2015) *level turn over*, pada frekuensi keterlambatan lebih rendah, meningkatkan efektivitas organisasi dan komitmen organisasi. sesuai dengan kondisi tersebut. *Louis and Smith* (Swammy, Nanjundeswaraswamy & Rashmi,2015) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang, karyawan merasa terpenuhi dengan kebutuhan pribadi dan pekerjaan melalui keterlibatan dilokasi tempat kerja sambil mencapai tujuan organisasi. perlunya kualitas kehidupan kerja dalam mengurangi *turn over* karyawan dan kesejahteraan karyawan yang akan berdampak pada kualitas yang ditawarkan. Luthans (2006) menyatakan jika konsep kualitas kehidupan kerja menyatakan bahwa pentingnya apresiasi terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja merupakan pengubahan nuansa kerja organisasi secara teknik dan manusiawi menghantar kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih kompetitif dan lebih baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut disimpulkan definisi kualitas kehidupan kerja merupakan sejauh mana para karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh organisasi atau perusahaan seperti rasa nyaman, aman, dan kesempatan sebagai layaknya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang dinyatakan memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi ialah karyawan yang merasa kebutuhannya dalam bekerja terpenuhi dan merasa lebih baik lagi. Jika karyawan mersa kualitas kehidupan kerja yang tinggi, maka karyawan akan diperhatikan serta dihargai yang membuat karyawan berkomitmen tinggi dengan perusahaan atau organisasi dan bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki untuk mengoptimalkan dirinya untuk kemajuan organisasi. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja karyawan terlampau rendah, maka karyawan tidak sepenuhnya mengoptimalkan dirinya untuk perusahaan karena kebutuhan yang dimiliki tidak terpenuhi sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak



sepenuhnya maksimal dan berdampak pada anjuran yang ingin diraih oleh organisasi dan perusahaan.

### **2.2.2 indikator kualitas kehidupan kerja**

Terdapat juga Indikator dalam kualitas kehidupan kerja yang digunakan berdasarkan Zin (2004) seperti berikut ini :

- a. peningkatan kualiiitas
- b. keikut sertaan
- c. lingkungan fisik
- d. atasan maupun manager
- e. gaji serta tunjangan

## **2.3 Organization Trust**

### **2.3.1 Pengertian Organization Trust**

Kepercayaan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu hal yang penting dalam membangun budaya organisasi. Menurut Stammes, Truhon dan McCarthy (2010), kepercayaan dalam sebuah organisasi dapat dideskripsikan menjadi tiga hal, yakni: percaya terhadap integritas, karakter dan kemampuan pemimpin, yakin dengan hubungan timbal balik dari perilaku yang dilakukan, percaya dengan integritas, kejujuran atau keadilan yang terjalin dengan sesama individu dalam sebuah perusahaan. Menurut Rousseau et al. dalam Muhl (2014, p. 8) kepercayaan dalam sebuah organisasi adalah psikologis yang terdiri dari keadaan pasrah untuk menerima kekurangan berdasarkan harapan positif dari niat atau perilaku orang lain.

### **2.3.2 Indikator Organization Trust**

Dalam penelitian yang dilakukan Oktug (2012), dijelaskan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi antar anggota dalam perusahaan cenderung memiliki karyawan yang loyal dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sebanding. Selain itu, diterangkan bahwa organizational trust dalam sebuah perusahaan juga memiliki hubungan yang positif dengan proses pembangunan sebuah perusahaan. Hal ini

menerangkan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan antar individu dalam sebuah perusahaan maka proses pengembangan perusahaan juga mengalami percepatan. Menurut Robbins dan Judge (2008), terdapat 5 indikator dalam hal kepercayaan organisational (Organization trust) antara lain :

1. Integritas (Integrity)
2. Kompetensi (Competence)
3. Konsistensi (Concistency)
4. Kesetiaan (Loyalty)
5. Keterbukaan (Openness)

## **2.4 Employee engagement**

### **2.4.1 Pengertian Employee Engagement**

Employee engagement pertama kali dikemukakan oleh kelompok peneliti Gallup (Endres dan Smoak STAS IS 2008) Mereka mengklaim bahwa employee engagement dapat memprediksi peningkatan kinerja pada pegawai, profitabilitas, mempertahankan pegawai, kepuasan konsumen, serta keberhasilan untuk organisasi (Bates, 2004: Baumruk, 2004: Richman, 2006).

Kata *engage* memiliki berbagai makna dan banyak peneliti yang memiliki pengertian berbeda mengenal engagement (Albrecht, 2010), Ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat daripada hanya diam. Inilah bagian dari *engagement* (Kahn, 1990). *Employee engagement* adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Kahn, 1990; Albrecht, 2010).

Definisi berbeda diungkapkan oleh Thomas (Henryhand. 2009) yang menyatakan bahwa *employee engagement* direpresentasikan sebagai hubungan dua arah antara pegawai dan organisasi dimana kedua pihak ini

sadar akan kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Definisi lainnya menurut Schaufeli, Salanova, Roma, & Bakker (2002) engagement didefinisikan sebagai hal yang positif, penuh makna, dan motivasi yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang, dan yang terakhir *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas. Definisi lain juga diungkapkan oleh Lockwood (2005) bahwa *employee engagement* sebagai pernyataan oleh individu secara emosional dan intelektual komit terhadap organisasi, yang diukur melalui tiga perilaku utama:

1. Berbicara positif mengenai organisasi kepada rekan kerja dan pelanggan,
2. Memiliki gairah yang intens untuk menjadi anggota organisasi, meski sebenarnya mendapat peluang kerja di tempat lain.
3. Menunjukkan usaha ekstra dan perilaku yang memiliki kontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah bentuk ekspresi fisik, kognitif, dan emosi yang penuh dan positif yang diberikan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.

#### **2.4.2 Indikator Employee Engagement**

Menurut Kliegel (2007) Terdapat juga Indikator dalam *Employee Engagement* yang digunakan seperti berikut :

- a. sikap positif dan bangga pada perusahaan
- b. kepercayaan terhadap hasil produk/jasa perusahaan
- c. perusahaan memberi kesempatan untuk berkinerja dengan baik
- d. bertindak dengan rendah hati dan menjadi karyawan yang baik
- e. pemahaman luas akan pekerjaan

## **2.5 hubungan antara variabel**

### **2.5.1 pengaruh kepuasan kerja pada Employee Engagement**

Penelitian sebelumnya yang dilaksanak oleh Abraham (2012) yang berjudul "*Job Satisfction as an Antecedentto Employee Engagement*". Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk mengetahui dampak kepuasan kerja pada karyawan. Hasil dari penelitian ini juga akan mengetahui jika kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi *employee engagement*. selanjutnya, pekerjaan (meliputi bentuk. Jenis dan kesulitan pekerjaan), hasil dari pekerjaan, kerja sama yang baik, perlakuan yang adil dan bijak, serta kebijakan perusahaan, semangat dart tim dan *performance management system* dapat menimbulkan kepuasan kerja yang nanti akan menimbulkan tumbuhnya *employee engagement*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Tejpal (2015) yang berjudul "*Enhancing the Job Satisfaction Level Through Dimensions of Employee Engagement: An Empirical Study on PrivateSector Bank Managers Satisfaction*". Dalam penelitian ini membuktikan jika kepuasan kerja mempunyai dampak yang positif yang signifikan kepada *employee engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan jika komitmen organisasi dan identifikasi organisasi yang berlawanan dengan kepuasan kerja. Hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dan identifikasi organisasi antara karyawan bank akan menggiring menuju kepada kepuasan kerja. Namun, komitmen organisasi dan Identifikasi positif mempengaruhi kepuasan kerja.

### **2.5.2 pengaruh kualitas kehidupan kerja pada Employee Engagement**

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tahir (2015) berjudul "*Quality of Work Life and Employee Engagement*". Maka Kesimpulan dari penelitian menyatakan kualitas kehidupan kerja, perilaku kewargaan orgnisasional, keterikatan karyawan pada BUMN

di Indonesia menyatakan kondisi yang baik, namun tidak optimal. Kualitas kehidupan kerja berdampak positif dan bermakna kepada keterikatan karyawan pada perusahaan BUMN di Indonesia. Penelitian yang lain ditulis oleh Kanten & Sadullah (2012) berjudul "*An empirical research on relationship quality of work life and work engagement*".

Kesimpulan dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat sinkronisasi secara signifikan antara QWL dan employee engagement. Penelitian berikutnya ditulis oleh Alqarni (2016) berjudul "*Quality of Work Life as A Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University*". Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji kualitas kehidupan kerja yang ada di *King Abdulaziz University* dan seberapa berpengaruh terhadap *work engagement*. Kesimpulan dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat korelasi antara QWL dan *employee engagement*. Selain itu, para karyawan sangat puas dan merasa lebih baik dengan kualitas kehidupan kerja yang ada di *King Abdulaziz University* dan level dari *work engagement* yang teratur dan menengah.

### **2.5.3 pengaruh Organization Trust pada Employee Engagement**

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

1. *Emotional trust*, adalah suatu kondisi kepercayaan yang berhubungan berdasarkan ikatan emosional antara perusahaan dan karyawan, yang diantaranya perhatian, kepedulian, kebebasan untuk berpendapat mengenai perasaan.
2. *Cognitive trust*, adalah suatu kondisi kepercayaan perusahaan kepada karyawan berdasarkan kemampuan akademisi maupun non akademik yang dimiliki oleh pihak karyawan, yang diantaranya, kompetensi, kelihaihan, dedikasi dan pengalaman kerja.

## 2.6 penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji. Berikut peneliti menyimpulkan dari hasil pemaparan peneliti terdahulu sebagai berikut :

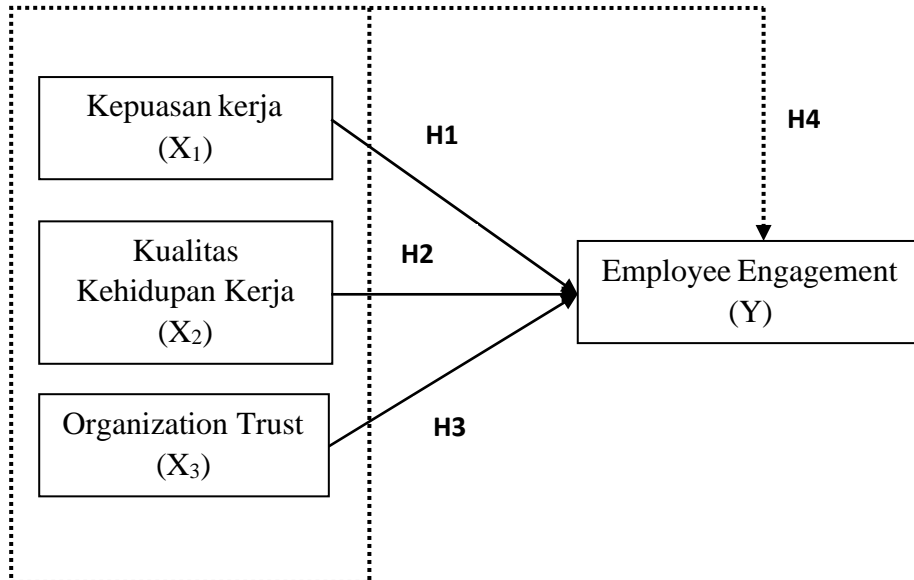
**Tabel 2. 1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan**

<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel yang digunakan</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Jessica Natalia Elvin Rosiana (2017)	Analisa Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Turnover Intention</i> di Hotel D'Season Surabaya	a. Employee Engagement ( $X_1$ ) b. Kinerja Karyawan ( $Y_1$ ) c. Turnover Intention ( $Y_2$ )	<i>Employee Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Turnover Intention</i> di Hotel D'Season Surabaya
2.	Sylvia Lienardo dan Roy Setiawan (2017)	Pengaruh <i>organizational trust</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>employee engagement</i> pada karyawan pt. Bangun wisma sejahtera	Organization Trust ( $X_1$ ) Job Satisfacion ( $X_2$ ) Employee Engage ment ( $Y$ )	<i>organizational trust</i> dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> pada karyawan pt. Bangun wisma sejahtera
3.	Windy Putri Arianti, Musa Hubeis, &	Pengaruh factor kepuasan kerja terhadap <i>employee engagement</i> di	Kepuasan Kerja ( $X$ ) employee engagement ( $Y$ )	factor kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> di

	Herien Puspitawati (2020)	perwiratama group		perwiratama group
4.	Zulfikar Muhammad Hasan (2017)	Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel. Intervening di RSUP Dr. Soeradjitirtonegoro, kabupaten Klaten, Jawa Tengah	kualitas kehidupan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) komitmen organisasi (Y1) <i>employee engagement</i> (Y2)	kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel. Intervening di RSUP Dr. Soeradjitirtonegoro, kabupaten Klaten, Jawa Tengah
5.	Yudi Muliawan, Badia Perizade & Afriyadi Cahyadi (2017)	Pengaruh keterikatan karyawan ( <i>employee engagement</i> ) Terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang	keterikatan karyawan ( <i>employee engagement</i> ) (X) kinerja karyawan (Y)	keterikatan karyawan ( <i>employee engagement</i> ) berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan di PT. Badja Baru Palembang

Sumber : data diolah Peneliti, 2023

## 2.7 Kerangka Model Konseptual



Gambar 2. 1 kerangka berfikir

Sumber : data dioalah penulis, 2023

Keterangan :

————— : pengaruh secara Partial

..... : pengaruh secara Simultan

Adapun variabel bebas (variabel indevident ) dari penelitian ini adalah kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) , kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>2</sub>), *Organization trust* (X<sub>3</sub>) dan variabel terikat (variabel devendent ) *Employee Engagement* (Y).

## 2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011), hipotesis ialah balasan pertama dari rumusan penelitian yang berbentuk proposisi. Dari kerangka berpikir di atas, kita bisa merumuskan kalau hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum diuji. Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti ini mengarahkan hipotesis sebagai berikut:



H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Employee Enggement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya.

H2 :Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Employee Enggement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya

H3 : Organization Trust berpengaruh secara signifikan terhadap Employee Enggement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya

H4 : Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organization Trust secara Bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Employee Enggement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis kepada bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif merupakan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis/dugaan sementara yang berkaitan dengan suatu fenomena. Data Kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. (Sugiyono, 2010).

Peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif yang mana juga dapat didefinisikan sebagai penelitian dengan pendekatan yang memuat hal-hal numerik, dimulai dari pengumpulan data, penjabaran data yang telah didapatkan, serta hasil penjabaran yang telah dikelola.

### **3.2 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel**

#### **3.2.1 Variabel Penelitian**

Variabel pada kajian ini dibagi menjadi dua yaitu variabel independen serta variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang dapat berpengaruh sebab perubahannya maupun munculnya variabel dependen, namun variabel dependen ialah variabel yang disebabkan, karena adanya variabel independen.

1. Variabel independen (X) pada kajian ini ialah :
  - a. kepuasan kerja (X1)
  - b. kualitas kehidupan kerja (X2)
  - c. *organizationtrust* (X3)
2. Variabel Dependen (Y) pada kajian ini ialah *employee engagement* (Y)

### 3.2.2 Operasional Variabel

Definisi operasional mendeskripsikan langkah tertentu yang dipakai guna mengoperasikan serta meneliti konstruk, sehingga memungkinkan peneliti guna melaksanakan peniruan pengukuran melalui langkah yang mirip maupun melalui pengembangan langkah pengukuran konstruk yang optimal. Dalam definsiooperasinal tiap-tiap variabel pada kajian ini ialah seperti berikut :

1. Variabel Bebas kepuasan Kerja (X1)

kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional secara positif terhadap berbagai segi dan aspek pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya. Terdapat juga Indikator dalam kepuasan kerja yang digunakan berdasarkan Hasibunan (2016:202) seperti berikut:

- a. menikmati pekerjaannya
- b. menyukai pekerjaannya
- c. etos kerja
- d. disiplin
- e. rekan kerja

2. Variabel Bebas kualitas kehidupan Kerja (X2)

kualitas kehidupan kerja adalah kondisi dimana anggota karyawan mampu merasa puas terhadap kebutuhan pribadi yang penting. melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan di PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya. Terdapat juga Indikator dalam kualitas kehidupan kerja yang digunakan berdasarkan Zin (2004) seperti berikut ini :

- a. peningkatan kualiiitas
- b. keikut sertaan
- c. lingkungan fisik
- d. atasan maupun manager

e. gaji serta tunjangan

3. Variabel Bebas *Organizational Trust* (X3)

*Organizational Trust* merupakan salah satu hal yang penting dalam membangun budaya organisasi pada PT. Hersindo Menurut Robbins dan Judge (2008), terdapat 5 indikator dalam hal kepercayaan organisasional (*Organization trust*) antara lain :

- a. Integritas (*Integrity*)
- b. Kompetensi (*Competence*)
- c. Konsistensi (*Concistency*)
- d. Kesetiaan (*Loyalty*)
- e. Keterbukaan (*Openness*)

4. Variabel Terikat *Employee Engagement* (Y)

*Employee Engagement* merupakan hubungan dua arah antara karyawan dengan Perusahaan dimana kedua belah pihak ini sadar akan kebutuhan satu sama lain dan berkerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Kliel (2007) Terdapat juga Indikator dalam *Employee Engagement* yang digunakan seperti berikut :

- a. sikap positif dan bangga pada perusahaan
- b. kepercayaan terhadap hasil produk/jasa perusahaan
- c. perusahaan memberi kesempatan untuk berkinerja dengan baik
- d. bertindak dengan rendah hati dan menjadi karyawan yang baik
- e. pemahaman luas akan pekerjaan

Metode kajian ini memakai metode kuantitatif. Metode kuantitatif ialah usaha guna mendapatkan informasi yang wujudnya angka, Informasi tersebut berikutnya melalui pengolahan menggunakan rumus kerja statistik serta diturunkan dari variabel yang telah dioperasionalkan, dengan skala ukur

tertentu contohnya ordinal, interval, ratio, serta skala nominal Indrawan & Yaniawati, (2016:141). Cara-cara pada metode penelitian kuantitatif ialah:

- a. Masalah atau potensi
- b. Landasan teoritis atau hipotesis
- c. Pengumpulan data dan analisis data kuantitatif
- d. Hasil uji hipotesis

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah suatu generalisasi yang terdiri dari subjek-subjek dengan karakteristik tertentu yang telah peneliti tarik kesimpulannya sebagai subjek penelitian. Populasi untuk mengetahui penelitian ini adalah 55 karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya pada mei 2023.

**Tabel 3. 1 jumlah karyawan**

<b>Laki-Laki</b>	<b>Wanita</b>	<b>Total Karyawann</b>
34 orang	21 orang	55 orang

Sumber : Divisi keuangan PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya, 2022

#### 3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono, (2016:118) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam istilah dasar, populasi adalah jumlah total individu, hewan, benda, pengamatan, data, dll. Dari setiap subjek yang diberikan. Jadi sampel, dengan kata lain, adalah bagian, bagian, atau sebagian dari seluruh kelompok, dan bertindak sebagai

bagian dari populasi. Sampel digunakan dalam berbagai pengaturan di mana penelitian dilakukan.

Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah 55 responden dari karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan informasi dicoba buat mendapatkan data yang dibutuhkan untuk menggapai tujuan penelitian. Pengumpulan ini buat informasi yang dicoba penelitian dengan langkah-langkah selaku selanjutnya :

#### **3.4.1 Kuesioner (Angket)**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dapat menganalisis serta menyelidiki karakteristik, perilaku, keyakinan, serta sikap banyak orang dalam suatu organisasi serta mungkin dipengaruhi oleh sistem yang diusulkan atau yang ada. Untuk pengambilan data menggunakan kuesioner (angket) yang disebarakan seluruh devisi pada PT. Hersindo Anugerah multitrans Surabaya.

#### **3.4.2 Wawancara**

Menurut Arikunto (2013) wawancara ialah sebuah percakapan yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan suatu informasi dari narasumber. Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk mencari informasi dari jawaban yang didapatkan melalui angket karyawan digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih dalam tentang judul penelitian yang diteliti. Penelitian ini dilakukan secara langsung dan narasumber dari wawancara ini adalah kepala bagian

Sumber daya manusia (SDM), staff dan karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya.

### 3.4.3 Observasi

Pemantauan selaku tata cara pengumpulan informasi bagi Sugiyono (2018) mempunyai karakter khusus dibanding dengan tata cara lain semacam tanya jawab serta angket. Pemantauan tidak cuma pada orang, namun pula pada barang benda alam lainnya. Wawancara serta penelitian selalu berkomunikasi dengan orang-orang. Peneliti secara langsung turun dan mengamati kondisi yang sebenarnya tentang kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja pada PT. Hersindo Anugerah Multitrans Surabaya.

### 3.4.4 Studi pustaka

Studi pustaka ialah tahapan pertama atau awal dalam menjalankan metode menghimpun atau mengumpulkan data, yang mana dalam hal ini akan diarahkan pada kegiatan mencari data serta informasi yang relevan. Data dalam bentuk kualitatif yang diperoleh dari kuesioner terlebih dulu ditransformasikan jadi informasi kuantitatif dengan memakai rasio likert. Menurut Sugiyono(2018), Skala Likert dipakai buat mengukur tindakan, opini, serta anggapan orang ataupun golongan kepada kejadian sosial. Tabel berikut membuktikan rasio pengukuran selanjutnya (skala Likert) :

**Tabel 3. 2 tabel skala Likert**

No	Pilihan jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber : sugiono (2018:85)

Setiap pertanyaan memiliki lima jawaban mulai dari sangat tidak setuju (STS) sampai sangat setuju(SS). Angka rasio likert dari asumsi ditetapkan dalam wujud catatan. Nilai 5 membuktikan kalau responden membagikan balasan amat sepakat(positif) atas persoalan yang diajukan, sebaliknya nilai (1) membuktikan balasan amat tidak sepakat (negatif).

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Sugiyono (2010:335), menjelaskan menemukan data serta menyusunnya secara metodis dari catatan lapangan, wawancara, serta dokumentasi memerlukan pengkategorian, penggambaran, serta penggabungannya ke dalam pola yang menentukan apa yang signifikan serta akan menarik kesimpulan yang sederhana untuk dipahami individu tersebut serta individu lainnya.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji Validitas Hal ini dimaksudkan untuk memberi petunjuk relevansi dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian Juga bisa dikatakan bahwa uji validitas digunakan sebagai alatukur sebuah kebenaran untuk pertanyaan pada kuisisioner serta mengukur kemampuan kuisisioner mengungkapkan hasil. Apabila ditemukan dalam persamaan diantara item pertanyaan yang diteliti, maka kuisisioner tersebut bisa dinyatakan valid. Uji validitas ini setiap pertanyaan serta dibandingkan hasil  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, di mana  $df=n-2$  untuk signifikan 5%.  $n =$  jumlah sampel. Nilai signifikan  $\leq 0,05$  dikatakan valid, tetapi nilai signifikan  $\geq 0,05$  untuk dikatakan tidak valid.

#### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Percobaan reliabilitas merupakan bagian kestabilan serta kemantapan buat informasi ataupun penemuan. Sugiyono(2018: 268). Informasi yang tidak reliabel menciptakan



kesimpulan yang bias serta tidak bisa diproses lebih lanjut. Nilai ApphaCronbach 0,60 reliabel. Nilai CronbachAppha $<0.60$  tidak dapat diandalkan.

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.2.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018), percobaan normalitas merupakan mencoba apakah sesuatu bentuk regresi ini memiliki leluasa ataupun terikat berdistribusi, serta apakah residual berdistribusi wajar. Bentuk regresi yang bagus merupakan wajar ataupun mendekati wajar. Begitu juga dikenal, uji- T serta uji- F memperhitungkan kalau nilai- nilai residual dinormalisasi sehingga dapat diuji dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, yang dikatakan normal signifikan bila nilainya  $> 0,05$ . distribusi.

#### **3.5.2.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018), percobaan multikolinearitas merupakan buat mencoba apakah sesuatu bentuk regresi mengetahui terdapatnya hubungan dampingi variabel independen (bebas). Bentuk regresi ini bagus tidak bisa membuktikan terdapatnya variabel bebas ataupun hubungan dampingi variabel terikat. Buat mengetahui terdapat tidaknya multikolinearitas dalam sesuatu regresi, kita butuh membenarkan angka VIF( VarianceInflationFactor) hubungan 10 ataupun kurang serta hubungan lebih besar dari 0,10. Perihal ini membuktikan kalau tidak terdapat ikatan antara variabel bebas ataupun dampingi variabel terikat.

#### **3.5.2.3 Uji Linearitas**

Menurut Ghozali (2018), uji linieritas membantu memverifikasi bahwa model yang digunakan memiliki spesifikasi yang benar. Fungsi ini digunakan untuk uji linier empiris dapat berbentuk kuadrat atau kubik. Pengujian ini

digunakan untuk sebagai prasyarat untuk analisis korelasi atau regresi linier. Uji dalam SPSS versi 25 sebagai berikut:

1. Jika nilai (DeviationforLinearity) signifikan  $> 0,05$  maka kedua variabel dikatakan berhubungan linier.
2. Jika nilainya (deviasi dari linearitas) lebih kecil dari  $0,05$ . Kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan linier antara kedua variabel.

#### **3.5.2.4 Uji Heterokedastisitas**

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Menurut Arief, Gujarati dalam Juliandi, dkk., (2015) model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berbeda pendapat dari Chozali (2011) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterpot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk meregresi nilai absoluteresidual terhadap variabel independen, dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagaiberikut:

- a. Jika nilai signifikan variabel independen  $<0,05$  maka terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika nilai signifikan variabel dependen  $>0.05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.5.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisa regresi ini dipakai menarik garis buat membuktikan arah ikatan dampingi elastis serta membuat perkiraan. Analisa ini dipakai buat mempelajari ikatan antara 2 variabel ataupun lebih. Dengan cara spesial, bentuk dipakai buat mempelajari pola ikatan yang tidak seluruhnya dikenal. Dalam penelitian ini, bentuk pertemuan buat analisa regresi berganda adalah:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + E$$

Keterangan:

$$Y = \textit{EmployeeEngagement}$$

a = Konstanta.

B<sub>1</sub> = Koefisiensi regresi variabel Kepuasan Kerja.

B<sub>2</sub> = Koefisiensi regresi variabel Kualitas kehidupan kerja.

B<sub>3</sub> = Koefisiensi regresi variabel *Organization Trust*.

X<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja.

X<sub>2</sub> = Kualitas kehidupan kerja

X<sub>3</sub> = *Organization Trust*

E = Estimasi error dari masing-masing variabel.

### 3.5.5 Uji Hipotesis

#### 3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi Berganda

suatu model uji yang berfungsi menjelaskan kecepatan perubahan variabel dependen yang telah diberi penjelasan oleh variabel independen. Uji ini juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik dari garis regresi. Nilai koefisien deiterminasi ialah diantara 0 serta 1. Nilai yang kecil (R<sup>2</sup>) berarti variabel independen mempunyai kemampuan yang cukup terbatas untuk memperhitungkan variasi variabel dependen. Ketika nilai variabel independen sangat dekat dengan 1, dapat dikatakan berarti

bahwa variabel dependen dapat diprediksi dengan akurasi lengkap. Penggunaan R-squared memiliki kelemahan yang mana bias pada jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam setiap model, adapula kelemahan dari penggunaan R-squared yang mana ketika menggunakan uji ini ada keharusan untuk meningkatkan variabel independen.

#### 3.5.4.2 Uji T (Parsial)

Uji T ini dipakai mencoba apakah tiap variabel bebas (X) mempunyai ikatan yang penting dengan cara bebas dengan variabel terikat (Y). Metode yang dipakai dalam penelitian ini merupakan :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017)

Keterangan:

t : Nilai

n: Jumlah sampel responden

r: Nilai Koefisien Korelasi

dk = n-2 dengan uji dua arah tingkat signifikansi 5%

Cara menguji hipotesis t:

- a.  $H_0: r_s = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antar variabel bebas (X) dengan menggunakan variabel terikat (Y).
- b.  $H_a: r_s \neq 0$ . Artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar pada variabel terikat.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas serta variabel terikat

### 3.5.4.3 Uji F (Simultan)

Uji-F ini digunakan menguji kemampuan keseluruhan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen serta untuk memeriksa apakah semua variabel memiliki koefisien regresi. Rumus yang digunakan adalah:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono, 2017

Keterangan:

$R^2$  : koefisien korelasi berganda

k : jumlah variabel bebas (bebas)

n : jumlah sampel

F<sub>h</sub>: F hitung dibandingkan dengan F tabel.

Berdasarkan pengujian:

- a.  $H_0 : r_s = 0$ . Artinya mereka tidak mempengaruhi variabel terikat pada saat yang bersamaan.
- b.  $H_a : r_s \neq 0$ . Artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara simultan.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, Artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar pada variabel terikat secara bersamaan.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak, Artinya variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel dependen secara bersamaan.

## **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 insular 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

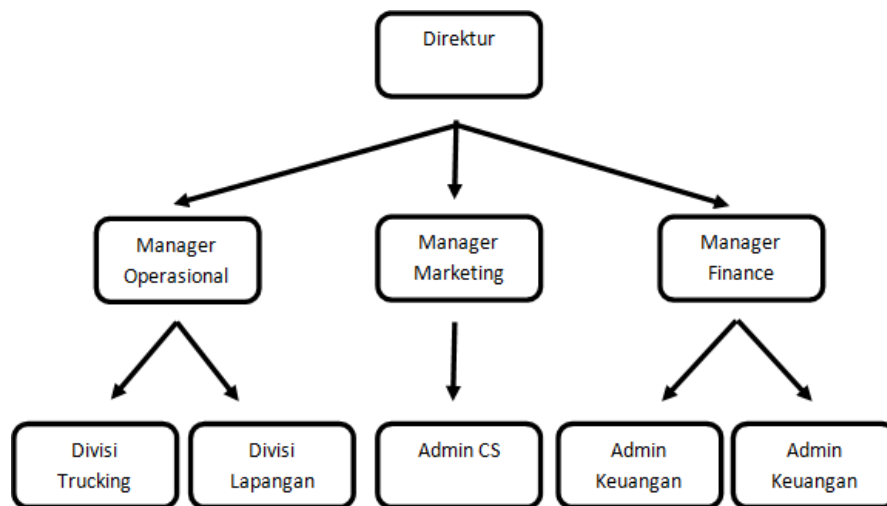
##### 1. Visi PT. Hersindo Anugerah Multitrans

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**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	30 orang	54,5%
Perempuan	25 orang	45,5%
<b>Jumlah Responden</b>	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**

<b>Rentang Usia (tahun)</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
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**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
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 (X<sub>2</sub>)

Pada analisis deskriptif variabel dependen yang kedua yaitu, Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>2</sub>). 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 (X<sub>2</sub>)

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.mer 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* (X<sub>3</sub>)

Pada analisis deskriptif variabel dependen yang ketiga yaitu, *Organizational Trust* (X<sub>3</sub>). 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* (X<sub>3</sub>)

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, fe7 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)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Total</b>
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 (X<sub>1</sub>)</i>	0,977	0,600	Reliabel
<i>Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>2</sub>)</i>	0,979	0,600	Reliabel
<i>Organizational Trust (X<sub>3</sub>)</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 (X<sub>1</sub>)*, *Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>2</sub>)*, *Organizational Trust (X<sub>3</sub>)* 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

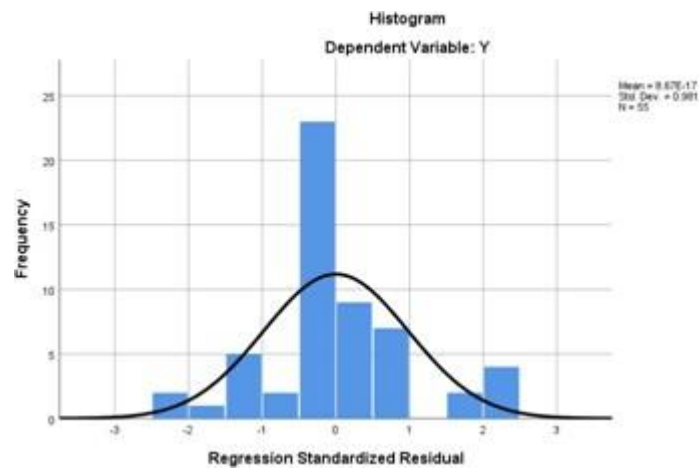
##### 4.5.1 Uji Normalitas

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

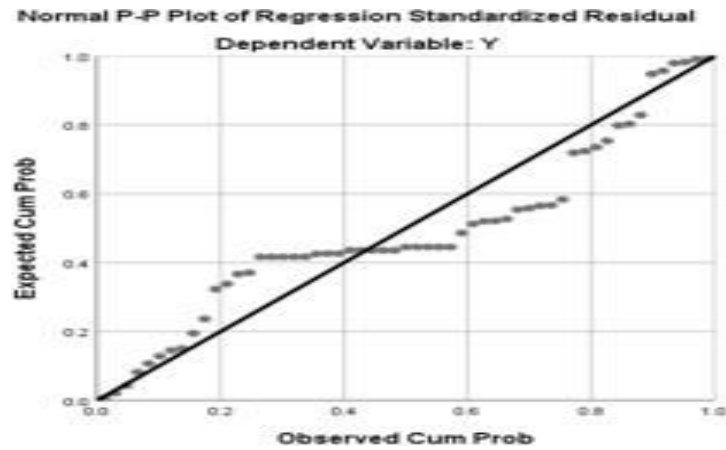
Gambar 4. 2 Grafik Histogram



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 <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.45594513
Most Extreme Differences	Absolute		.179
	Positive		.179
	Negative		-.161
Test Statistic			.179
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.052 <sup>d</sup>
	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 Ghazali (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 <sup>a</sup>							
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 <sup>a</sup>			Collinearity Statistics
Model			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			

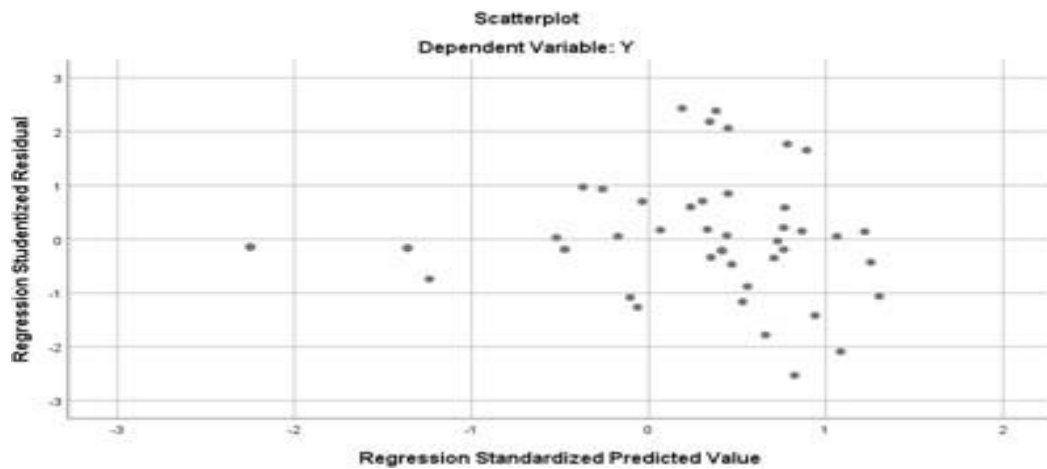
Sumber : Data Diolah SPSS versi 25 (2023)

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 <sup>a</sup>						
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 suatupola.

#### 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 <sup>a</sup>				
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 <sup>a</sup>	.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)

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 <sub>1</sub> )	3,778	2,008	0,000	Diterima
Kualitas Kehidupan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,244	2,008	0,808	Ditolak
<i>Organizational Trust</i> (X <sub>3</sub> )	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<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7070.880	3	2356.960	623.965	.000 <sup>b</sup>
	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 :

H<sub>0</sub> = Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust tidak saling mempengaruhi simultan terhadap Employee Engagement pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans

H<sub>4</sub> = 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 disebarkan 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.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan data statistik yang telah dilakukan oleh peneliti. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement pada karyawan di PT. Hersindo Anugerah Multitrans. 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. Artinya kepuasan kerja yang ada pada PT. Hersindo Anugerah Multitrans ini sangat berpengaruh pada employee engagement.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Employee Engagement pada karyawan di PT. Hersindo Anugerah Multitrans. 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 Artinya Kualitas Kehidupan yang ada pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans ini tidak berpengaruh pada employee engagement.
3. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Organizational Trust terhadap Employee Engagement pada karyawan di PT. Hersindo Anugerah Multitrans. 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. Artinya Organizational Trust yang ada pada PT. Hersindo Anugerah Multitrans ini sangat berpengaruh pada employee engagement.
4. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust terhadap Employee Engagement pada karyawan di PT. Hersindo Anugerah Multitrans. 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 Artinya Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organizational Trust yang ada pada PT. Hersindo Anugerah Multitrans ini sangat berpengaruh pada employee engagement

## **5.2 SARAN**

Saran yang bisa diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan untuk meningkatkan Employee Engagement atau keterikatan dan keterlibatan pada karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans, perlunya kerjasama dan hubungan silaturahmi baik dari perusahaan dengan karyawan maupun antar karyawan sendiri guna menciptakan hubungan yang harmonis, nyaman dalam meningkatkan kualitas bekerja. serta dengan adanya kepercayaan terhadap perusahaan maupun organisasi pekerjaan juga akan menambah mutu dan kualitas jasa yang baik bagi citra perusahaan PT. Hersindo Anugerah Multitrans.
2. Untuk penelitian selanjutnya terhadap keempat variabel penelitian ini agar bisa dikembangkan secara terus menerus. Untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan variasi variabel yang lainnya guna dapat mengembangkan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Employee Engagement seperti rekrutmen, kecerdasan Emosional, semangat dan motivasi atau variabel lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Affini, D. N., & Surip, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement yang Berdampak Pada Turnover. *Sumber*, 2(294), 1281.
- Akbar, I. N. (2020). Pengaruh Organizational Trust dan . *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 5, no 2: 2016-218.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh factor kepuasan kerja terhadap employee engagement di perwiratama group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 31-48.
- Hasan, Z. M. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan employee engagement sebagai variabel. Intervening di RSUP Dr.Soeradjitirtonegoro, kabupaten Klaten, Jawa Tengah. (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia*).
- Kristiawati, I., Prastyorini, J., Fachrudin, MFF., (2023) . Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pt pelabuhan indonesia iii surabaya (persero) tanjung perak cabang surabaya. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)* 6 (4).
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh organizational trust dan job satisfaction terhadap employee engagement pada karyawan pt. Bangun wisma sejahtera. *Agora*, 5, no 1.
- Muliawan, Y., Parizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* 2, 69-78.
- MHE Kalangi, I Kristiawati, RAE Kusuma (2023). Dampak Keterampilan Kerja, Kinerja, dan Pemeliharaan Terhadap Produktivitas: Studi Pada Operator Head Truck di PT. Terminal Petikemas Surabaya. *Jurnal Akademisi terbuka* 8 (1).
- Nugroho D., 2015. Human Capital Management PT Pelindo III. Yogyakarta : Lintang Rasi Aksara Books dan Pustaka Rahmad
- Prabu, A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Putri, A. (2013). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover pada PT XYZ.

- Rosiana, J. N. (2017). Analisa pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dan turnover intention di hotel d'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Sugiono, D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Suryantoro, B., Ihksan, AR., Haqi, M., 2019. Analisis Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Regional Jawa Timur. *Jurnal Baruna Horizon 2* (2), 81-89

# **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**  
Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id) Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

---

**FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI**  
Tahun Akademik : 2022/2023

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : FRANSEGI DOMELKY  
NIM : 19110037  
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS  
Alamat : Jl. Selayu no 15 Krembangan Surabaya  
Telp : 081229861339

Judul SKRIPSI :


1. Kesiapan Kerja Kualitas Kehidupan Kerja Organizational Trust terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT. HERSINDO ANUGERAH MULTITRANS di Surabaya


2. ....

3. ....

4. ....

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : DR. Indriani Kristiawati, SE, M.M.

Menyetujui,  
Kaprodi  
  
**SOEDARMANTO, SE, MM**  
NIDN: 0322036902

Surabaya, 30.07.2023  
Mahasiswa yang bersangkutan  
Pemohon,  
  
**FRANSEGI DOMELKY**  
NIM : 19110037

## Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian skripsi

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
**STIAMAK BARUNAWATI**  
Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id) Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

---

Nomor : SKL / 299 / STIAMAK / VIII / 2023  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Penhal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 31 Agustus 2023  
Yth. Manajer Operasional  
PT. HERSINDO ANUGERAH MULTITRANS  
di

**SURABAYA**


1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepeleluhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati mengugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.

2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama.


a. Nama : Fransegi Domeiky  
b. NIM : 19110037

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. HERSINDO ANUGERAH MULTITRANS yang Bapak/ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

**STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA**  
KETUA  
  
**Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.M.T**  
NIDK: 8891880018

### Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian skripsi

  
**PT. HERSINDO ANUGERAH MULTITRANS**  
 INTERNATIONAL & DOMESTIC FREIGHT FORWARDERS  
Jl. Indrapura Baru 353 E, Surabaya - Indonesia • Phone: 62 31 99018155 • E-mail: hersindosurabaya@gmail.com

Surabaya, 01 September 2023

Kepada Yth:

KETUA  
 SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPERLUAN  
 (STIAMAK BARUNAWATI)  
 JALAN PERAK BARAT 173  
 SURABAYA

**IJIN PENELITIAN**


Berdasarkan surat Saudara No SKI/233/STAMAK/VIII/2023 pada tanggal 31 Agustus 2023 tentang pemohonan Ijin Penelitian Skripsi, dengan ini diberitahukan bahwa Divisi Manager Operasional PT. Hersindo Anugerah Multitrans memberi ijin kepada:

No	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
1	Fransegi Domelky	19110037	S-1 Administrasi Bisnis


Untuk melaksanakan penelitian di Bagian Pemasaran dengan judul "Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Organizational Trust terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans" adapun ketentuan-ketentuan yang harus diteliti adalah sebagai berikut:

- Waktu pelaksanaan penelitian : 01 Juli 2023 sampai dengan 31 Agustus 2023
- Tidak diperkenankan** mengambil data yang berhubungan dengan keuangan dan rahasia perusahaan.
- Selama melaksanakan kegiatan penelitian wajib mengikut peraturan perusahaan yang berlaku (tidak memakai kaos, tidak memakai sandal, tidak memakai jeans, masuk dan Pulang sesuai jam perusahaan) Untuk Puluhan hari setelah melaksanakan penelitian WAJIB menyampaikan laporan individu ke Bagian Manager Operasional PT. Hersindo Anugerah Multitrans.

Demikian untuk menjadikan maklum.

PT. HERSINDO ANUGERAH MULTITRANS  
  
 SRIYANTI  
 Manager Operasional

### Lampiran 4 Lembar Bimbingan skripsi


  
**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPERLUAN**  
**STIAMAK BARUNAWATI**  
Jl. Perak Barat 173 Surabaya Telp. (031) 3291096 Website: www.stiamak.ac.id E-mail: info@stiamak.ac.id

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI**  
TAHUN 20.....


Nama : FRANSEGI DOMELKY  
 NIM : 19110037  
 Tempat Penelitian : PT. Hersindo Anugerah Multitrans  
 Judul : Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Organizational Trust terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT. Hersindo Anugerah Multitrans  
 Pembimbing : Dr. INDIRIANA KRISTIAWATI, SE, MM

No.	Hari Tanggal	Bimbingan	Paraf
	03/2023/04	Pengajuan Judul Skripsi	[Signature]
	13/2023/04	ACC Judul Skripsi	[Signature]
	25/2023/04	Pengajuan Bab 1 dan 2	[Signature]
	29/2023/04	ACC Bab 1 dan bab 2 Bimbingan menuju bab 3	[Signature]
	20/2023/5	Pengajuan Bab 3	[Signature]
	23/2023/5	revisi bab 3 tahap 1	[Signature]
	05/2023/6	revisi bab 3 tahap 2	[Signature]
	28/2023/7	ACC bab 3 disertai pengajuan bab 4 dan 5	[Signature]
	20/2023/8	Pengajuan Bab 4 dan 5 ACC	[Signature]

Mengetahui,  
 Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis  
**SOEDARMANTO, SE, MM**

Surabaya, 1-9-2023  
 Mahasiswa  
  
 Fransegi D  
 NIM: 19110037

### Lampiran 5 Cek Turnitin

 <b>KARTU MONITORING CEK TURNITIN</b>						
NAMA : Fransgill Domelky NIM : 19110037 PRODI : Administrasi Bisnis JUDUL : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Organisasi Moral Trust terhadap employee Engagement pada karyawan PT. Herindo DOSEN PEMBIMBING: Anugrah Multirans Surabaya Dr. Indriana Kristiawati, SE, MM.						
NO	TGL	BAB	CLASS	HASIL TURNITIN	TTD PETUGAS	TTD DOSEN PEMBIMBING
1.	15/7/2023	1-3		53%	dfp	dfp
2.	17/7/2023	1-3	2131407093	44%	dfp	dfp
3.	20/8/2023	1-5	2152457021	39%	dfp	dfp
4.	29/8/2023	1-5	2153261898	32%	dfp	dfp

### Lampiran 6 Kuesioner

Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki  
3. Perempuan

Umur : 1. 19 s/d 24 Tahun  
2. 25 s/d 30 Tahun  
3. 31 s/d 35 Tahun  
4. > 35 Tahun

Masa Kerja : 1. 1 s/d 3 Tahun  
2. 4 s/d 6 Tahun  
3. > 7 Tahun

#### Petunjuk Pengisian

Berilah tanda Ceklis (v) pada Kolom yang Tersedia Sesuai dengan jawaban Bapak/ibu/saudara/saudari.

- 1. Sangat Tidak setuju (STS) : Skor/ nilai 1
- 2. Tidak setuju (TS) : Skor/ nilai 2
- 3. Netral (N) : Skor/ nilai 3
- 4. setuju (S) : Skor/ nilai 4
- 5. Sangat setuju (SS) : Skor/ nilai 5

**Kuesioner**  
**Variabel Kepuasan Kerja (X1)**  
**Variabel Independen**

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Tota I
1	Menikmati pekerjaan	Saya menikmati tugas yang diberikan perusahaan						
		Tugas yang diberikan pemimpin sangat jelas						
2	Menyukai pekerjaan	Pekerjaan yang saya tekuni membuat saya berkembang						
		Saya menyukai bidang yang saya tekuni saat ini						
3	Etos kerja	Saya dapat fokus terhadap pekerjaan saya						
		Saya dapat beradaptasi dengan pekerjaan saya						
4	Disiplin	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan						
		Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya						

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
5	Rekan kerja	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.						
		Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.						

**Kuesioner**  
**Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2)**  
**Variabel Independen**

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Peningkatan kualitas	Saya merasa berkembang dalam perusahaan						
		Perusahaan menyediakan jenjang karier yang jelas						
2	Keikutsertaan	Saya dapat ikut serta untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan						



No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
		dengan pekerjaan						
		Keikutsertaan saya berdampak pada perusahaan						
3	Lingkungan fisik	Saya merasa bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat						
		Lingkungan fisik yang kondusif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari						
4	Atasan maupun Manager	Saya merasa atasan memiliki kepedulian atas kesejahteraan karyawan						
		Saya sering berkomunikasi dengan pihak atasan maupun manajemen						
5	Gaji serta Tunjangan	Perusahaan.memberikan tunjangan kepada Saya						

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
		Tunjangan dan gaji yang diberikan layak untuk saya						

**Kuesioner**  
**Variabel *Organizational Trust* (X3)**  
**Variabel Independen**

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Integritas	Perusahaan berusaha menjadi yang terbaik						
		Perusahaan memberi saya peluang untuk berkembang						
2	Kompetensi	Setiap karyawan sukses dengan cara yang adil						
		Imbalan di Perusahaan disesuaikan dengan tanggung jawab						
3	Konsistensi	Perusahaan ini dapat						

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
		diandalkan						
		Perusahaan ini memiliki Visi dan Misi yang jelas						
4	Kesetiaan	karyawan dalam Perusahaan ini bersikap jujur dan konsisten						
		Perusahaan selalu menepati janji						
5	Keterbukaan	Perusahaan selalu terbuka terhadap masukan dari karyawan						
		Masukan dan pendapat saya diterima dengan baik oleh perusahaan						

**Kuesioner**  
**Variabel *Employee Engagement* (Y)**  
**Variabel Dependen**

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Sikap positif dan	Saya turut ikut mempromosika						

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Total</b>
	bangga terhadap perusahaan	n perusahaan saya						
		Promosi yang saya lakukan berdampak baik terhadap perusahaan						
2	Kepercayaan terhadap hasil produk/jasa perusahaan	Saya memiliki kepuasan dengan hasil pekerjaan saya selama ini						
		Hasil jasa perusahaan berdampak baik bagi saya						
3	Perusahaan memberi kesempatan untuk berkinerja dengan baik	Saya berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan saya.						
		Perusahaan mendorong saya untuk berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaan saya						

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
4	Bertindak dengan rendah hati dan menjadi karyawan yang baik	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna dan memiliki tujuan						
		Saya bekerja dengan jujur dan tekun						
5	Pemahaman luas akan pekerjaan	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja.						
		Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama pada saat tertentu.						

## Lampiran 6 Rekapitulasi kuesioner

### Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X1)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	2	5	5	4	4	3	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
7	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
9	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44

10	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	46
13	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
14	4	2	4	4	5	4	4	5	3	4	39
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	36
19	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	44
20	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
21	4	3	2	2	4	3	4	5	4	5	36
22	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	40
23	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	45
24	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	44
25	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	43
26	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
27	4	4	4	5	5	2	4	4	3	3	38
28	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	43
29	4	3	4	2	3	3	4	4	2	3	32
30	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	33
31	4	3	4	4	2	3	4	5	3	4	36
32	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	34
33	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	41
34	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	43
35	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	39
36	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	41
37	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	39
38	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
39	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4	37
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

### Hasil Kuesioner Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	3	2	4	5	3	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
6	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
7	3	3	2	4	2	3	2	2	4	4	29
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
10	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	27
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	42
13	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	33
14	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
19	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	43
20	4	5	4	5	5	3	5	5	4	2	42
21	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	42
22	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
23	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
24	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
25	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	40
26	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	43
27	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	43

28	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	45
29	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	35
30	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	29
31	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	43
32	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	45
33	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	38
34	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
35	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	42
36	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
37	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	42
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	3	5	4	4	5	4	3	3	3	38
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	23
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

### Hasil Kuesioner Variabel Organizational Trust (X3)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	46
2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	43
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
6	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46
7	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	32



8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
10	3	3	2	2	4	4	3	3	2	4	30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
13	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	34
14	4	5	4	5	4	5	3	4	4	2	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
18	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	33
19	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
20	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	40
21	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	45
22	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	43
23	5	5	2	2	4	3	5	5	5	5	41
24	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
25	4	4	2	5	4	5	4	5	5	5	43
26	5	2	3	5	4	5	4	5	4	3	40
27	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	41
28	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	45
29	5	3	2	4	2	3	4	2	3	3	31
30	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	32
31	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	44
32	4	4	5	4	3	5	4	5	5	3	42
33	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
34	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
35	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	43
36	4	5	4	3	4	4	3	3	4	2	36
37	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	45
38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
39	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	41
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10

47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

**Hasil Kuesioner Variabel *Organizational Trust* (Y)**

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
1	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	43
2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	5	3	2	4	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
13	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
14	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
19	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
20	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	39
21	5	5	5	3	4	3	5	4	3	4	41
22	4	2	4	3	4	3	4	5	5	5	39
23	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	43
24	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
25	4	5	3	4	4	3	5	5	3	4	40

26	4	4	4	4	2	3	5	5	3	5	39
27	4	3	5	5	5	5	5	4	3	2	41
28	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
29	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	34
30	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	34
31	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
32	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	40
33	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
34	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	44
35	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	46
36	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
37	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	43
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
39	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	44
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

## Lampiran 8 Hasil Uji Validasi

### Kepuasan Kerja (X1)

#### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
X1	Pearson Correlation	1	.798**	.873**	.850**	.780**	.794**	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.798**	1	.855**	.765**	.789**	.801**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.873**	.855**	1	.841**	.776**	.801**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.850**	.765**	.841**	1	.779**	.754**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.780**	.789**	.776**	.779**	1	.798**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55

X6	Pearson Correlation	.794**	.801**	.801**	.754**	.798**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X7	Pearson Correlation	.906**	.780**	.855**	.821**	.812**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55
X8	Pearson Correlation	.833**	.801**	.854**	.793**	.784**	.753**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X9	Pearson Correlation	.847**	.824**	.809**	.849**	.756**	.855**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	.809**	.787**	.796**	.779**	.779**	.843**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1	Pearson Correlation	.931**	.898**	.927**	.903**	.883**	.895**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

N	55	55	55	55	55	55	55
---	----	----	----	----	----	----	----

### Correlations

		X8	X9	X10	X1
X1	Pearson Correlation	.833**	.847**	.809**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.801**	.824**	.787**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.854**	.809**	.796**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.793**	.849**	.779**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.784**	.756**	.779**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X6	Pearson Correlation	.753**	.855**	.843**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X7	Pearson Correlation	.895**	.817**	.789**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55

X8	Pearson Correlation	1	.828**	.834**	.919**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X9	Pearson Correlation	.828**	1	.867**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	.834**	.867**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55
X1	Pearson Correlation	.919**	.927**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kualitas Kehidupan Kerja (X2)

### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
X1	Pearson Correlation	1	.856**	.837**	.854**	.919**	.882**	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.856**	1	.820**	.812**	.768**	.818**	.868**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.837**	.820**	1	.850**	.793**	.856**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.854**	.812**	.850**	1	.857**	.853**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.919**	.768**	.793**	.857**	1	.872**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X6	Pearson Correlation	.882**	.818**	.856**	.853**	.872**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X7	Pearson Correlation	.904**	.868**	.850**	.820**	.840**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55
X8	Pearson Correlation	.872**	.855**	.809**	.862**	.883**	.833**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X9	Pearson Correlation	.868**	.811**	.813**	.910**	.838**	.844**	.822**



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	.744**	.700**	.700**	.713**	.739**	.777**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.952**	.905**	.907**	.929**	.928**	.937**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55

### Correlations

		X8	X9	X10	X2
X1	Pearson Correlation	.872**	.868**	.744**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.855**	.811**	.700**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.809**	.813**	.700**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.862**	.910**	.713**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.883**	.838**	.739**	.928**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X6	Pearson Correlation	.833**	.844**	.777**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X7	Pearson Correlation	.873**	.822**	.736**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X8	Pearson Correlation	1	.874**	.711**	.933**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X9	Pearson Correlation	.874**	1	.769**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	.711**	.769**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.933**	.930**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Organizational Trust (X3)

#### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
X1	Pearson Correlation	1	.823**	.753**	.808**	.849**	.861**	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.823**	1	.796**	.742**	.837**	.773**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.753**	.796**	1	.742**	.822**	.764**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.808**	.742**	.742**	1	.821**	.879**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.849**	.837**	.822**	.821**	1	.873**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X6	Pearson Correlation	.861**	.773**	.764**	.879**	.873**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55

X7	Pearson Correlation	.870**	.765**	.743**	.767**	.825**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55
X8	Pearson Correlation	.827**	.773**	.753**	.846**	.873**	.870**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X9	Pearson Correlation	.826**	.815**	.749**	.845**	.839**	.861**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	.745**	.753**	.604**	.678**	.818**	.746**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.923**	.891**	.854**	.898**	.945**	.933**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55

### Correlations

		X8	X9	X10	X3
X1	Pearson Correlation	.827**	.826**	.745**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55

X2	Pearson Correlation	.773**	.815**	.753**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.753**	.749**	.604**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.846**	.845**	.678**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.873**	.839**	.818**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X6	Pearson Correlation	.870**	.861**	.746**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X7	Pearson Correlation	.852**	.850**	.722**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X8	Pearson Correlation	1	.895**	.768**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
X9	Pearson Correlation	.895**	1	.786**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	.768**	.786**	1	.840**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.934**	.935**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Employee Engagement (Y)

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
Y1	Pearson Correlation	1	.871**	.853**	.904**	.874**	.897**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.871**	1	.808**	.819**	.815**	.788**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.853**	.808**	1	.834**	.861**	.863**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.904**	.819**	.834**	1	.843**	.888**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55

Y5	Pearson Correlation	.874**	.815**	.861**	.843**	1	.870**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	.897**	.788**	.863**	.888**	.870**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y7	Pearson Correlation	.915**	.854**	.838**	.845**	.847**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y8	Pearson Correlation	.889**	.816**	.869**	.876**	.820**	.827**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y9	Pearson Correlation	.771**	.715**	.794**	.754**	.755**	.750**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y10	Pearson Correlation	.830**	.801**	.843**	.787**	.732**	.749**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.956**	.900**	.930**	.929**	.914**	.921**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55

### Correlations

		Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	.889**	.771**	.830**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.816**	.715**	.801**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.869**	.794**	.843**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.876**	.754**	.787**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	.820**	.755**	.732**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	.827**	.750**	.749**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
Y7	Pearson Correlation	.876**	.749**	.835**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
Y8	Pearson Correlation	1	.869**	.901**	.950**



	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55
Y9	Pearson Correlation	.869**	1	.843**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55
Y10	Pearson Correlation	.901**	.843**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.950**	.869**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55

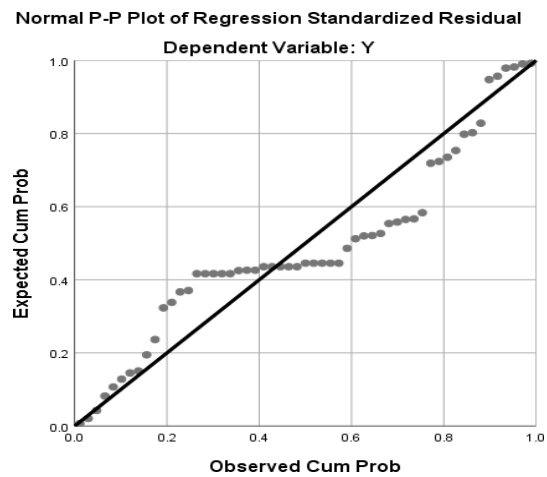
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Lampiran 9 hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbatch's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
<i>Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)</i>	0,977	0,600	Reliabel
<i>Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>2</sub>)</i>	0,979	0,600	Reliabel
<i>Organizational Trust (X<sub>3</sub>)</i>	0,976	0,600	Reliabel
<i>Employee Engagement (Y)</i>	0,980	0,600	Reliabel

## Lampiran 10 hasil uji Asumsi Klasik

### Uji Normalisasi P Plot



### Kolmogorov smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

## Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	.001	.874		.002	.999	
	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 <sup>a</sup>		
Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	Kepuasan Kerja	12.499
	Kualitas Kehidupan Kerja	20.512
	Organizational Trust	24.256

## Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
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

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7070.880	3	2356.960	623.965	.000 <sup>b</sup>
	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

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 <sup>a</sup>	.973	.972	1.944