

Pengaruh *Organizational Trust*, *Self Efficacy* dan *Sense Of Belonging* terhadap *Employee Engagement* (Study kasus pada karyawan PT Daya Surya Sejahtera)

Elsza Cholifah Maharani^{1a}; Naning Kristiyana^{2b}; Premi Wahyu Widyaningrum^{3c}

Fakultas Ekonomi¹, Prodi Manajemen², Universitas Muhammadiyah Ponorogo³

Email: Elszamaharani22@gmail.com^a, nrafakristi@gmail.com^b, pwumpo18@gmail.com^c

Dikirim : 2022

Diterima : 2022

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Trust, Self Efficacy and Sense Of Belonging on Employee Engagement at PT Daya Surya Sejahtera. The type of research used in this research is the type of quantitative research and the data collection method used is the type of field research, namely observation and questionnaires. The objects contained in this study are employees at PT Daya Surya Sejahtera as many as 70 employees. Data collection techniques used by distributing a number of questionnaires to 70 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test and F test. The results obtained from this study indicate that Organizational Trust, Self Efficacy and Sense Of Belonging have a significant effect on Employee Engagement at PT Daya Surya Sejahtera. Keywords: Organizational Trust, Self Efficacy, Sense Of Belonging, Employee Engagemet

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui adanya pengaruh *Organizational Trust*, *Self Efficacy* dan *Sense Of Belonging* terhadap *Employee Engagemet* pada PT Daya Surya Sejahtera. Jenis penelitian yang di gunakan didalam penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data yang digunakan ialah jenis penelitian lapangan yaitu observasi dan kuesioner. Objek yang terdapat pada penelitian ini ialah Karyawan pada PT Daya Surya Sejahtera sebanyak 70 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyebarkan sejumlah kuesioner pada 70 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t serta uji F. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Trust*, *Self Efficacy* dan *Sense Of Belonging* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagemet* PT Daya Surya Sejahtera.

Kata Kunci : *Organizational Trust*, *Self Efficacy*, *Sense Of Belonging*, *Employee Engagemet*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sesuatu yang penting untuk perusahaan, tanpa adanya SDM, maka perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktifitasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Lockwood (2007) Bagi suatu instansi maupun suatu perusahaan, keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) sangatlah penting untuk diciptakan, hal ini digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, juga untuk mengingat bahwa seorang karyawan memiliki peran yang cukup penting bagi sebuah perusahaan. Menurut Chiedu dan Ashari, (2020) guna memperoleh sebuah tingkatan karyawan agar benar-benar terikat (*engaged*) bukanlah suatu hal yang mudah. *Organizational Trust*, *Self Efficacy*, dan *Sense Of Belonging* adalah tiga hal diantara beberapa factor lain yang dianggap mampu mendukung serta meningkatkan agar karyawan merasa lebih *engaged*, baik di dalam perusahaan ataupun pekerjaan yang mereka jalani. Jika tiga hal tersebut dapat dimiliki oleh seorang karyawan, maka karyawan itu akan berkerja secara maksimal dan dengan senang hati untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Pada penelitian yang telah dilakukan pada tahun 2017 oleh Sylvia *et al.*, mengemukakan bahwa *Organizational Trust* memiliki pengaruh sebanyak 63% terhadap *employee engagement*. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh David dan Dewie pada PT Pesona Arnos Beton, (2021) *self efficacy* memiliki hubungan dengan *employee engagement* Sebanyak 79%, sebab karyawan dengan tingkatan *self efficacy* dalam dirinya yang cukup tinggi di harapkan dapat meningkatkan semangat, dedikasi, serta penyerapan terhadap diri mereka supaya mereka mampu melakukan pekerjaan secara lebih baik. Maka dari itu, seorang karyawan dengan tingkatan *self efficacy* yang cukup tinggi akan dapat lebih *engaged* terhadap perusahaan (Liu *et al.*, 2017). Selanjutnya penelitian yang dilakukan Sisly (2018) yang meneliti mengenai variabel *Sense Of Belonging*, menyatakan bahwa *Sense Of Belonging* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* di Bandung *Techno Park* sebesar 66%.

Penelitian tersebut dilakukan di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo yang merupakan salah satu tempat berbelanja yang didirikan oleh Badan Usaha Milik Muhammadiyah (BUMM) pada tahun 1997. Setelah melakukan observasi peneliti melihat bahwa tingkat absensi karyawan PT Daya Surya Sejahtera terbilang cukup tinggi, selalu terdapat karyawan yang tidak masuk kerja setiap harinya dengan alasan sakit. Hal tersebut tentunya mengganggu operasional pekerjaan, serta menjadikan target pekerjaan pada hari itu menjadi kurang optimal. Menurut wawancara yang dilakukan, hal tersebut dikarenakan beban kerja yang dimiliki karyawan sangatlah berat, hal tersebut ditunjukkan dari sikap karyawan yang sering mengeluh terlalu lelah ketika pimpinan memberikan tugas tertentu terutama diluar jam kerja. Karena jam kerja yang di terapkan tidak sesuai dengan aturan disnaker yaitu 8 jam kerja, ketika karyawan bekerja lebih dari 8 jam hal tersebut tidak dihitung lembur melainkan dianggap sebagai upaya dalam penyelesaian pekerjaan. Beberapa karyawan juga mengatakan bahwa mereka ingin berhenti dari pekerjaannya, karena mereka merasakan kurangnya keterikatan antara karyawan dengan perusahaan.

Seperti yang dinyatakan oleh *The Chartered Institute of Personnel and Development* atau *CIPD* dalam Bridger, (2014) yang mengemukakan bahwa karyawan yang terikat secara signifikan cenderung ingin tinggal dengan perusahaan tempat mereka bekerja dibandingkan dengan mereka yang kurang merasakan adanya keterikatan. Keterikatan Karyawan atau yang dalam penelitian ini disebut *Employee Engagement* dianggap penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya dapat menurunkan tingkat absensi, *turnover*, angka kecelakaan kerja, dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, produktivitas kerja, serta meningkatkan keuntungan bagi perusahaan (Harter, *et al*, 2012). *Employee Engagement* adalah salah satu faktor yang dapat membuat karyawan mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan. (Muliawan, *et al.*, 2017) menyatakan Karyawan dengan *engagement* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dikarenakan mereka memiliki perasaan yang positif serta tidak menjadikan pekerjaan yang dimilikinya sebagai beban. *Employee Engagement* yaitu komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Maksudnya, dengan adanya komitmen ini menjadikan karyawan benar-benar peduli terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak hanya bekerja semata-mata untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi mereka bekerja dengan nama tujuan organisasi (Kruse, 2012). Tujuan dilaksanakannya penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah *Organizational Trust*, *Self Efficacy*, dan *Sense Of Belonging* dapat mempengaruhi dan meningkatkan *Employee Engagement* karyawan PT Daya Surya Sejahtera.

B. KAJIAN LITERATUR

Pengertian MSDM

MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebuah ilmu yang membahas tentang hubungan serta peran seorang karyawan agar dapat lebih efektif dan efisien pada upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, Hasibuan (2017). Woolcock dan Narayan (1998) juga memberikan definisi mengenai MSDM, menurutnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah upaya dalam pendaya-gunaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan, yang dilakukan dengan melalui fungsi-fungsi dalam perencanaan SDM, pengembangan SDM, rekrutmen dan seleksi SDM, perencanaan dan pengembangan karir, keselamatan dan kesehatan karyawan, pemberian kompensasi hingga kesejahteraan karyawan, serta hubungan dalam industrial.

Pengertian *Organizational Trust*

Menurut Woolcock dan Narayan (1998) menyatakan bahwa *Organizational Trust* merupakan rasa saling mempercayai antara satu dengan yang lain, antar individu maupun antar kelompok didalam suatu lingkungan organisasi. Variabel *Organizational trust* diartikan sebagai kepercayaan dan harapan individu di dalam sebuah organisasi tentang perilaku pimpinan kepada mereka ketika bekerja. Menurutny, Kualitas *organizational trust* yang baik akan dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Myers, (1996) mengemukakan bahwa *self efficacy* ialah perasaan seseorang dalam dirinya yang merasa bahwa dirinya sanggup dalam melakukan sesuatu. Pendapat ini selaras dengan apa yang dinyatakan oleh Woolfolk, (1993) yaitu *self efficacy* ialah penilaian seseorang pada dirinya sendiri, atau bisa diartikan pula tingkat keyakinan tentang seberapa besar kemampuan yang dimilikinya didalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai suatu hasil tertentu. Sementara itu, Baron dan Byrne , (2000) menyatakan *self efficacy* adalah cara seseorang menilai terhadap kemampuannya maupun kompetensinya dalam melakukan suatu pekerjaan, mencapai sebuah tujuan, serta menghasilkan sesuatu. *Self efficacy* dapat terbentuk melalui tahapan belajar yang bisa diterima oleh seseorang yang berada dalam tingkat pendidikan yang formal. Seseorang dengan jenjang pendidikan lebih tinggi mayoritas memiliki tingkat *self efficacy* yang lebih tinggi juga, hal ini terjadi karena mereka akan lebih banyak mempelajari sesuatu serta lebih banyak mendapatkan pendidikan secara formal, selain daripada itu, seseorang dengan tingkat pendidikan tinggi akan lebih banyak memperoleh kesempatan dalam mempelajari sesuatu untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di dalam hidupnya.

Pengertian *Sense Of Belonging*

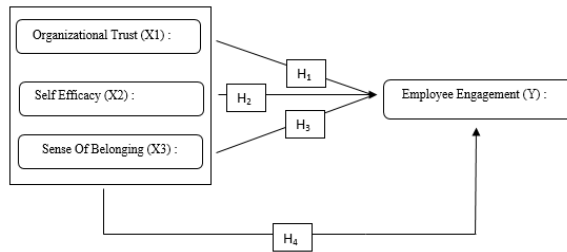
Menurut Hawkins dalam (Kiasatina, 2013) menyatakan *sense of belonging* adalah rasa memiliki, *sense* yang memiliki arti perasaan sedangkan *belonging* memiliki arti memiliki atau mempunyai. Dari pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *sense of belonging* memiliki arti perasaan seseorang dalam menjadi suatu bagian dalam suatu kelompok, yang dimaksud kelompok dalam hal ini yaitu perusahaan. Sehingga *sense of belonging* dapat diartikan sebagai perasaan yang dimiliki karyawan untuk merasa sangat terikat, merasa dihargai, di butuhkan, di inginkan, di hormati, di cintai, di terima dan merasa nyaman, menjadi bagian integral dari system atau lingkungan organisasi.

Pengertian *Employee Engagement*

Menurut Jha dan Kumar, (2016) mengemukakan bahwa seorang karyawan yang disebut *engaged* ialah seorang karyawan yang paham terhadap peranannya masing-masing, yang berusaha lebih keras untuk dapat mempelajari hal-hal yang baru, yang memiliki hubungan serta komitmen yang kuat dalam perusahaan, mempunyai semangat untuk menjadi sukses, dan lain-lain. Kahn (1990) mendefinisikan *employee engagement* adalah sebuah perilaku, koneksi dan emosi positif yang dimiliki karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk memberikan kontribusi secara penuh terhadap perusahaan.

Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran pada sebuah penelitian dibuat guna menggambarkan bagaimana keterkaitan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang hendak diteliti dengan penggunaan alat analisis untuk menarik kesimpulan.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

C. PELAKSAAAN DAN METODE

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dipakai guna menghindari adanya permasalahan menjadi luas, sehingga penting diberinya pembatas pada saat melakukan penelitian. Ruang Lingkup atau Objek yang menjadi sasaran pada penelitian ini dilakukan di PT Daya Surya Sejahtera yang alamatnya di jalan Bhatoro Katong No 240 Ponorogo.

Pembahasan objek yang dilakukan dalam penelitian ini idalah mengkaji apakah ada Pengaruh *Organizational Trust*, *Self Efficacy* dan *Sense of Belonging* terhadap *Employee Engagement*.

Populasi

Menurut Sugiyono, (2017) Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti agar dapat di pelajari sehingga kemudian dapat diambil kesimpulan. Populasi yang terdapat didalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Data karyawan yang diperoleh adalah 230 orang. Data tersebut diperoleh langsung dari HRD PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) Sampel ialah sebagian daripada jumlah serta karakteristik yang terdapat dalam suatu populasi. Metode pengambilan sampel yang terdapat pada penelitian ini ialah *Cluster Sampling*, hal tersebut dikarenakan populasi yang terdapat dalam penelitian ini cukup luas, serta teknik penentuan sampel menggunakan metode *Cluster Sampling* ini juga kerap digunakan pada berbagai penelitian pada perusahaan dengan jumlah karyawan yang besar. Prosedur pengambilan sampelnya yaitu dengan memakai rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebanyak 10% dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{230}{1+230 \times 0,1^2}$$

$$= 69,69 \text{ dibulatkan menjadi } 70$$

Jadi jumlah sampel yang terdapat didalam penelitian ini ialah 70 karyawan.

Metode Pengambilan Data

Metode yang dilakukan didalam penelitian ini ialah Observasi dan Kuisisioner. Observasi ialah teknik dalam pengumpulan suatu data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung serta pencatatan data yang dengan cara sistematis pada objek yang akan di teliti. Observasi ini dilakukan peneliti dengan cara melakukan pengamatan pada beberapa hal yang dianggap mempunyai keterkaitan yang erat dengan tempat untuk melakukan penelitian yang terdapat pada PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo. Sedangkan Kuisisioner adalah metode untuk pengumpulan data dengan cara tidak langsung. Menurut (Sugiyono, 2017, p.65) Kuisisioner dalam penelitian yaitu berisi beberapa jumlah pernyataan atau pertanyaan yang wajib diberi jawaban oleh responden. Jenis kuisisioner dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang sifatnya tertutup.

Jenis Data Penelitian

Data Penelitian yang dipakai pada Penelitian ini ialah Data Primer hingga Sekunder, Pengumpulan pada data primer didalam penelitian ini dengan melalui penyebaran kuisisioner terhadap semua pihak yang dianggap terdapat kaitan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Memakai data sekunder dikarenakan terdapat data dalam penelitian ini yang didapatkan dengan cara tidak langsung misalnya data yang memiliki keterkaitan dengan SDM di PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo, jurnal publikasi, dan buku-buku teori.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2016) uji validitas yaitu suatu teknik pengujian yang dipakai untuk mengetahui tingkat valid ataupun tidaknya sebuah kuisisioner. Suatu kuisisioner dianggap valid apabila pernyataan yang ada dalam kuisisioner tersebut dapat menerangkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuisisioner tersebut. Valid ataupun tidaknya sebuah item kuisisioner dapat diukur dengan cara membandingkan nilai pada r hitung dan r tabel dengan memakai rumus *degree of freedom* (df) = $n-2$. Dengan kriteria pengujian jika nilai r hitung $>$ r table, maka butir pernyataan pada kuisisioner tersebut dapat disebut valid, begitu pula sebaliknya.

Uji Reabilitas

Menurut Ghozali, (2016) Uji reliabilitas yaitu suatu teknik uji yang dilakukan guna mengukur *reliable* ataupun tidak sebuah kuisisioner. Sebuah kuisisioner dapat di katakan *reliable* jika jawaban dari responden terhadap item pernyataan yang terdapat pada kuisisioner dapat stabil dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Uji normalitas ialah suatu teknik yang dipakai pada model regresi, yaitu untuk melihat apakah antara variabel independen pada variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dianggap baik jika model regresi tersebut berdistribusi data normal atau dapat juga mendekati normal. Teknik uji yang dipakai pada penelitian ini ialah uji normalitas data dengan teknik analisis grafik dan melihat besaran angka signifikansi *Kolmogrov- Smirnov Test*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu suatu teknik pengujian untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi yang terjadi antar variabel independen Ghazali, (2016). Model persamaan regresi yang baik tentunya tidak terdapat korelasi antar variabel independent.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai guna mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan *variance* antara residual satu ke residual lainnya. Model regresi yang dianggap baik ialah model regresi yang di dalamnya tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Cara untuk menentukan terjadi atau tidak heteroskedastisitas tersebut bisa menggunakan beberapa teknik, namun pada penelitian ini, peneliti memilih memakai uji Glejser.

Analisis Linear Berganda

Menurut Ghazali (2016) mengemukakan bahwa Analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui arah penelitian dan menguji seberapa besar pengaruhnya antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) adalah suatu teknik uji digunakan dengan tujuan mengukur kemampuan suatu model menjelaskan berapa besar pengaruh variabel independen apabila di uji secara bersamaan (*simultan*) terhadap variabel dependen. Yang dapat diukur dengan besarnya nilai *adjusted R – Squared* (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi dapat diketahui melalui nilai *R-square (R^2)* yang terdapat dalam tabel *Model Summary*.

Uji T

Uji t (parsial) ialah suatu teknik uji yang dipakai untuk menguji terdapat ataupun tidaknya pengaruh yang signifikan diantara variabel independen secara individual pada variabel dependen (Gozali, 2016). Teknik Pengujian yang dipergunakan untuk uji t yaitu dengan cara membandingkan angka yang terdapat diantara t hitung dan t tabel dengan nilai signifikansinya $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian yaitu apabila: (a) t hitung > t tabel maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen secara parsial dengan variabel dependen. (b) t hitung < t tabel maka dapat diartikan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti yaitu tidak terdapatnya pengaruh positif dan signifikan pada variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji F

Uji F (simultan) dipakai untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara simultan atau serempak terhadap variabel independennya atau untuk meneliti bagaimana ketepatan model (*goodness of fit*). Teknik pengujian yang terdapat pada uji F ialah dengan cara memakai sebuah tabel yang dinamai Tabel ANOVA atau *Analysis of Variance* dengan cara melihat dari nilai signifikasinya ($Sig < 0,05$ atau 5 %).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Keputusan yang diambil pada pengujian validitas item ini di dasarkan oleh teori berikut ini : (a). Item pertanyaan valid bila r hitung $>$ r table, (b). Item pertanyaan dianggap tidak valid bila r hitung $<$ r table, (c). Nilai r tabel dapat diketahui dalam tabel koefisien korelasi “ r ” *product moment*, dengan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ dan $df 70 - 2 = 68$, sehingga diperoleh r tabel yaitu 0,235. Adapun hasil yang didapatkan dari uji validitas didalam penelitian ini diperoleh nilai r hitung pada variabel *Organizational Trust* (X_1), *Self Efficacy* (X_2), *Sense Of Belonging* (X_3) dan *Employee Engagement* (Y) memperoleh nilai lebih besar daripada r tabel atau 0,235. Item pertanyaan disebut valid yang berarti item pertanyaan didalam kuesioner ini layak untuk dipergunakan di dalam penelitian ini, karena telah dinyatakan mampu mengukur sesuatu yang seharusnya di ukur.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat disebut *reliable* apabila jawaban yang didapatkan dari responden pada pertanyaan yang ada didalam kuesioner tersebut *stabil* dari waktu ke waktu. Menurut Arikunto, (2010) item kuesioner dinyatakan *reliable* jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60.

Tabel 1

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standard	Keterangan
<i>Organizational Trust</i> (X_1)	0,832	0,60	<i>Reliable</i>
<i>Self Efficacy</i> (X_2)	0,843	0,60	<i>Reliable</i>
<i>Sense Of Belonging</i> (X_3)	0,875	0,60	<i>Reliable</i>
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,856	0,60	<i>Reliable</i>

Berdasarkan tabel 1, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai pada *Cronbach Alpha* dalam masing-masing variabel memperoleh nilai yang lebih besar daripada 0,60 yang berarti item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan *reliable*.

Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.067	2.637		3.059	.003
Organizational Trust	.263	.116	.240	2.271	.026
Self Efficacy	.255	.084	.264	3.036	.003
Sense Of Belonging	.514	.127	.451	4.060	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan tabel 2, persamaan regresi linier berganda tersebut menggambarkan bahwa : nilai konstanta adalah sebanyak 8,067, nilai itu yang merupakan pengaruh daripada variabel lainnya yang tidak di masukkan pada model regresi. Selanjutnya pada variabel independen seluruhnya mendapatkan nilai yang bertanda positif, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel independen diatas memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.864 ^a	.747	.735	1.615	.747	64.818	3	66	.000

a. Predictors: (Constant), Sense Of Belonging , Self Efficacy, Organizational Trust

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan tabel 3, hasil koefisien determinasi memperoleh nilai *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,747 hal tersebut berarti bahwa *Organizational Trust*, *Self Efficacy* dan *Sense Of Belonging* mampu memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap variabel *Employee Engagement* pada PT Daya Surya Sejahtera sebesar 74,7% dan sisanya sebesar 25,3% merupakan sumbangan yang terdapat pada variabel lainnya yang terdapat di luar model penelitian.

Uji T (Parsial)

Nilai pada t tabel yang didapatkan pada penelitian ini dengan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan nilai α yang telah dibagi dua menjadi 0,025, dikarenakan memakai hipotesis dua arah, lalu nilai $N = 70$, dimana N yaitu jumlah data serta $k = 3$, dimana k adalah jumlah pada semua variabel independen. Sehingga didapatkan nilai df yaitu $(N-k-1) = 70 - 3 - 1 = 66$, didapatkan nilai pada t tabel yaitu 1,99656. Berdasar data yang terdapat pada tabel 3 di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *organizational trust*, *self efficacy*, dan *sense of belonging* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Uji F (Simultan)

Menurut Santoso, (2013) uji F dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang jika di uji secara serempak atau simultan terhadap variabel dependent.

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	507.142	3	169.047	64.818	.000 ^a
Residual	172.129	66	2.608		
Total	679.271	69			

a. Predictors: (Constant), Sense Of Belonging , Self Efficacy, Organizational Trust

b. Dependent Variable: Employee Engagement

Berdasarkan nilai yang diperoleh pada tabel 4, diketahui jika nilai F hitung yaitu 64.818 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 selanjutnya di taraf signifikansi 5% serta $df = (k-1) : (n-k) = (4-1) : (70-3) = 3 : 67$ sehingga nilai pada F tabel diperoleh yaitu 2,74, karena nilai pada F hitung sebesar 64,818 > Ftabel sebesar 2,74 maka dapat diambil kesimpulan yaitu *Organizational Trust*, *Self Efficacy* dan *Sense Of Belonging* secara silmutan berpengaruh terhadap *Employee Engagement* di PT Daya Surya Sejahtera.

E. PENUTUP

Hasil yang di dapatkan dari pengujian hipotesis yang sudah peneliti lakukan pada penelitian ini maka dapat diketahui terdapat atau tidak pengaruh *Organizational Trust*, *Self Efficacy* dan *Sense Of Belonging* terhadap *Employee Engagement* di PT Daya Surya

Sejahtera baik dengan cara parsial ataupun simultan. Berikut ini hasil dari pengujian untuk Pengaruh *Organizational Trust*, (X_1), *Self Efficacy* (X_2), dan *Sense Of Belonging* (X_3) Terhadap *Employee Engagement* di PT Daya Surya Sejahtera : Berdasarkan dari Tabel 3, yang menunjukkan *output* diketahui nilai pada koefisien determinasi atau (R^2) dalam kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,747, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Organizational Trust*, (X_1), *Self Efficacy* (X_2), dan *Sense Of Belonging* (X_3) Terhadap *Employee Engagement* (Y) di PT Daya Surya Sejahtera memberi kontribusi / sumbangan sebanyak 74,7 % kemudian sisanya 25,3 % adalah sumbangan dari faktor lain yang terdapat diluar model penelitian. Berdasarkan Hasil yang diperoleh dari tabel 2, pada variabel *Organizational Trust* (X_1), kolom t hitung, maka didapatkan nilai t hitung yaitu $2,271 > 1,99656$, sedangkan nilai pada signifikannya sebesar $0,026 < 0,05$, dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Trust* (X_1) secara parsial berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y) Di PT Daya Surya Sejahtera Berdasarkan tabel 2, pada variabel *Self Efficacy* (X_2), kolom t hitung diperoleh nilai t hitung sebesar $3,036 > 1,99656$. Sedangkan nilai signifikansinya adalah $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y) di PT Daya Surya Sejahtera. Berdasarkan hasil dari tabel 2, pada variabel *Sense Of Belonging* (X_3), pada kolom t hitung dan signifikansi maka diperoleh nilai t hitung sebesar $4,060 > 1,99656$. Sedangkan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Sense Of Belonging* (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y) di PT Daya Surya Sejahtera.

Hasil yang diperoleh dari pengujian uji F (simultan) memperoleh nilai F hitung yaitu 64,818 dan F tabel 2,69, hal ini membuktikan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel yaitu ($64,818 > 2,69$) selanjutnya nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar 0,000, yang mengartikan bahwa nilai signifikansinya dibawah 0,05.

Berdasarkan hasil yang didapatkan tersebut dapat di simpulkan bahwa variabel *Organizational Trust*, (X_1), *Self Efficacy* (X_2), dan *Sense Of Belonging* (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* (Y) pada PT Daya Surya Sejahtera. Hasil tersebut menunjukkan dengan adanya variabel *Organizational Trust*, (X_1), *Self Efficacy* (X_2), dan *Sense Of Belonging* (X_3) yang baik dan sesuai dengan harapan karyawan, akan memiliki pengaruh yang baik pula terhadap *Employee Engagement* (Y) pada PT Daya Surya Sejahtera.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang peneliti dapatkan berdasarkan dari hasil analisis, penelitian serta pembahasan ini ialah sebagai berikut : (a). Variabel *Organizational Trust* (X_1) memiliki koefisien regresi yang memiliki tanda positif 0,263. Maka disimpulkan bahwa terdapatnya pengaruh yang positif antara variabel *Organizational Trust* (X_1) terhadap *Employee Engagement* (Y). (b) Variabel *Self Efficacy* (X_2) memiliki koefisien regresi

dengan tanda positif 0,255. Maka disimpulkan bahwa terdapatnya pengaruh yang positif antara variabel *Self Efficacy* (X_2) terhadap *Employee Engagement* (Y). (c). *Sense Of Belonging* (X_3) memiliki koefisien regresi yang memiliki tanda positif 0,514, maka disimpulkan bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Sense Of Belonging* (X_3) terhadap *Employee Engagement* (Y). (d) Variabel independen yaitu *Organizational Trust* (X_1), *Self Efficacy* (X_2) dan *Sense Of Belonging* (X_3) secara serempak atau simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* (Y) sebesar 64,818.

Saran

Berdasarkan dari analisis yang penulis peroleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Bagi PT Daya Surya Sejahtera

Berdasarkan penelitian ini, Diharapkan perusahaan mampu lebih meningkatkan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan PT Daya Surya Sejahtera dan dapat lebih menghargai hasil kinerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Dimana dengan terciptanya kerjasama yang berjalan baik antar karyawan dengan perusahaan mampu memberikan tingkat kepercayaan (*Trust*) Karyawan dan dapat juga menjadikan Karyawan loyal terhadap perusahaan. Pada Variabel *Self Efficacy* Diharapkan PT Daya Surya Sejahtera dapat memperhatikan lebih rinci mengenai program yang terencana mengenai program pelatihan dan pengembangan karyawan, perusahaan dapat memberikan edukasi, pelatihan dan pengembangan secara rutin pada karyawan, Hal ini bertujuan untuk meningkatkan *skill* dan tingkat *self efficacy* pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kontribusi karyawan bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada Variabel *Sense Of Belonging* Diharapkan PT Daya Surya Sejahtera mendukung dan menindaklanjuti ketika karyawan memberikan saran, serta dapat mengadakan suatu kegiatan yang mampu meningkatkan kualitas *Team Work* dan rasa kekeluargaan antar karyawan hal ini bertujuan supaya karyawan bersedia saling membantu dan selalu kompak dimanapun berada. Sehingga *Sense of Belonging* (Rasa Memiliki) terhadap PT Daya Surya Sejahtera dapat semakin melekat pada karyawan.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya memiliki ketertarikan untuk mengkaji mengenai *Organizational Trust*, *Self Efficacy* dan *Sense Of Belonging* Terhadap *Employee Engagement*, di harapkan untuk dapat lebih mengembangkan lagi penelitian ini dengan cara memakai variabel yang lebih banyak, agar hasil pada penelitian yang dilakukan dapat lebih teruji lagi permasalahannya, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih baik terhadap faktor-faktor yang dianggap memiliki kaitan atau dapat mempengaruhi *Employee Engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afryana, S. D. (2018). Pengaruh Sense Of Belonging terhadap Employee Engagement (Studi di Bandung Techno Park). *Jurnal Indonesia Membangun Volume 17 No 2*.
- Akbar, I. N., Pardiman, & Asiyah, S. (2020). Pengaruh Organizational Trust dan Organizational Culture Terhadap Employee Engagement melalui Satisfaction. *Jurnal Universitas Islam Malang*.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy. The Exercise of a COntrol*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Firnanda, D. Y., & Wijayanti, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy, dan Lingkungan kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*, 1076-1086.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program . IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII.
- Hagerty, B. M. (1995). *Developing Measure Of Sense Of Belonging*. Jurnal. Vol. 44, No.11.
- Kamariyah, S. (2016, July). Kepercayaan Karyawan Terhadap Organisasi (Organizational Trust) atas terjadinya konflik Organisasi (Organizational Conflict) terhadap komitmen karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Universitas Dr. Soetomo*. Dipetik Januari 2022
- Kruse, K. (2012). *Employee Engagement 2.0*.
- Lienardo, S. (2017). Pengaruh Organizational Trust dan Job Satisfaction terhadap Employee Engagement pada karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *Agora Volume 5 No 1*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Volume 52 No.1)*.

- Sarinah, A. M. (2018). *The Effect of Work Autonomy, Self-Efficacy and Work Engagement towards Organizational Commitment*. United Kingdom: International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom, VI(2), 31–44. <http://ijecm.co.uk/>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Woolcock, M., & Narayan. (1998). *Social Capital : Implication For Development theory, research, and policy*. World Bank Res, Obs.