**HUBUNGAN ANTARA *ORGANIZATIONAL TRUST* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA MAHASISWA YANG BEKERJA**

**NASKAH PUBLIKASI**

*Oleh :*

*Weni Nanda Apriliani*

*(15081542)*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

***ORGANIZATIONAL TRUST* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT***

***ORGANIZATIONAL TRUST AND EMPLOYEE ENGAGEMENT***

Weni Nanda Apriliani1, Sowanya Ardi Prahara.2

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[Wenin97@gmail.com](mailto:ulvaikapratiwi@gmail.com)1, [sowanya\_hara@yahoo.com](mailto:sowanya_hara@yahoo.com)2

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *organizational trust* dengan *employee engagement* pada mahasiswa yang bekerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan yang positif antara *organizational trust* dengan *employee engagement* pada mahasiswa yang bekerja. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang memiliki karakterisitik masa kerja minimal 1 tahun. Cara pengambilan subjek menggunakan metode *purposive sampling.* Pengumpulan data penelitian menggunakan dua skala yaitu Skala *Employee Engagement* dan Skala *Organizational Trust.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,384 dengan p = 0,002 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *organizational trust* dengan *employee engagement*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,148 variabel *organizational trust* menunjukan kontribusi 14,8% terhadap *employee engagement* dan sisanya 85,2% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demand,* dukungan terhadap pengawas dan organisasi, karakteristik pekerjaan, *reward and recognition*, *procedural and distributive justice*.

**Katakunci**: *organizational trust, employee engagement*

***Abstrack***

*This research aims to determine the relationship between organizational trust with employee engagement in working students. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between organizational trust with employee engagement in working students. Subjects in this study amounted to 50 people who had the characteristics minimum service period of 1 year. How to retired subject using purposive sampling method. Retrieval research data using two scales, Employee Engagement Scale and Organizational Trust Scale. The data analysis technique using product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of 0.384 with p = 0.002 (p <0.05). These results indicate that there is a significant positive relationship between organizational trust with employee engagement. The acceptance of the hypothesis in this study show that the coefficient of determination (R2) of 0.148 that means organizational trust variables show a contribution of 14.8% to employee engagement and the remaining 85.2% is influenced by other factors, such as job demand, perceived supervision and organizational support, job characteristics, reward and recognition, procedural and distributive justice.*

***Keyword****s: organizational trust, employee engagement*

**PENDAHULUAN**

Memasuki era revolusi industri saat ini, berdampak pada kemajuan industri di segala bidang. Kemajuan tersebut menjadi tantangan bagi organisasi untuk dapat memanajemen organisasi dengan baik. Tantangan manajemen yang akan muncul adalah adanya isu-isu keberagaman di tempat kerja, perubahan tuntutan dari pemerintah, perubahan struktur organisasi, kemajuan teknologi, pemeliharaan kualitas dari produk perusahaan (Byars & Rue dalam Marliani, 2015). Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan aset penting organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniati & Arjianto, 2014). Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan tugasnya. Salah satu cara untuk dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan melanjutkan Pendidikan yang lebih tinggi. Hal tersebut di dukung dengan pendapat Hasibuan (Riadi, 2016) dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, individu dapat meningkatkan kualitas diri baik secara teknis, teoritis, konseptual serta moral. Menurut Dujija (2012) individu yang menuntut ilmu pada jenjang perguruan tinggi dan berstatus aktif untuk mengahasilkan sebuah karya disebut sebagai mahasiswa yang bekerja.

Menurut Robert (Mardelina & Muhson, 2017) fenomena peran ganda mahasiswa, yaitu kuliah sambil bekerja sudah banyak ditemukan. Berdasarkan CNN Indonesia (30 Juli 2015) melaporkan bahwa terdapat sekitar 72% dari mahahsiswa di Inggris yang bekerja sambil kuliah. Hal serupa dilansir BBC Indonesia (10 Agustus 2015) diketahui bahwa presentase mahasiswa yang bekerja di inggris naik 18% dari tahun lalu, yaitu menjadi 77%. Menjadi mahasiswa yang berkuliah sambil bekerja bukanlah hal yang mudah. Mahasiswa dituntut untuk mampu melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelajar sekaligus karyawan. Hal tersebut didukung dengan pendapat Greenhaus, Parasuraman, dan Collins (Naibaho & Sawitri, 2017) yang menyebutkan bahwa berbagai peran yang dijalani individu lebih dari satu akan menimbulkan konflik dalam menjalankan peran tersebut. Konflik peran yang dialami mahasiswa yang bekerja disebut juga dengan konflik peran ganda. Konlik pran ganda akan terjadi ketika karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara perkuliahan dengan pekerjaannya. Ketika karyawan tidak dapat menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dan perkuliahan salah satunya akan membuat karyawan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan hal tersbut akan berpengaruh pada kinerjanya di dalam organisasi.

Menurut Macey dan Schneider (2008), agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, maka karyawan harus terikat atau *engaged.* Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasinya sehingga membuat karyawan merasa betah untuk bekerja dan mampu meningkatkan produktivitas kerja (Rachmawati dalam Chinanti & Siswati, 2018). Hal tersebut di dukung oleh pendapat Bakker dan Leither (2004) bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan menunjukan antusiasme dan menggunakan tenaga dalam mengerjakan pekerjaanya secara optimal.

Menurut Schaufeli, Salanova, Bakker, dan Alez-rom (2002) *employee engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor* (tingkat energi yang tinggi), *dedication* (perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan) dan *absorption* (konsentrasi yang penuh dengan pekerjaannya). *Employee engagement* merupakan kunci untuk meningkatkan performasi perusahaan sehingga *employee engagement* merupakan proses dua arah antara karyawan dan perusahaan (Markos & Sridevi, dalam Sungkit & Meiyanto 2015). Adapun karakteristik dalam *employee engagement* yaitu, *vigor* merupakan karakter pegawai yang memiliki tingkat energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam bekerja dan bersedia untuk mengupayakan pekerjaan serta tahan dalam menghadapi kesulitan, *dedication* yaitu karakter pegawai yang memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya dicirikan oleh rasa antusias, inspirasi, kebanggan, dan tantangan dalam pekerjaan dan *absorption*, karakter karyawan yang menikmati pekerjaannya dicirikan dengan konsentrasi dan dengan senang hati terlibat dalam pekerjaan dan merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat meskipun orang lain mengalami kesulitan.

Tingkat *employee engagement* cenderung masih rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2013), terdapat 3 kategorisasi *employee engagement* yaitu, rendah, sedang dan juga tinggi. Hasil penelitian sebelumnya ditemukan bahwa karyawan yang memunyai *employee engagement* yang rendah sebanyak 43,45%; karyawan yang memiliki *employee engagement* sedang sebanyak 54,48%, dan karyawan yang mempunyai *employee engagement* yang tinggi sebanyak 2,07%.

Pada tahun 2013 kondisi para pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% karyawan di Indonesia yang sangat *engaged,* 17% karyawan merasa tidak *engaged* dan 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan dalam karyawan yang hampir tidak *engaged.* Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri (Halim dalam Ayu, Maarif & Sukmawati, 2015). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* masihlah rendah. Agar karyawan bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki *engagement* dengan perusahaan (Gallup dalam Lewiuci & Mustamu, 2016). Karyawan yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, mnejaga perilaku saat bekerja, memastikan bahwa karyawan telah melakukan tugas dengan baik dan sesuai dengan tujuan dan bersedia memperbaiki atau evaluasi jika memang diperlukan (Marciano dalam Akbar, 2013). Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat Schaufeli dan Bakker (Anggreana, 2015) karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cenderung memiliki kualitas yang memuaskan.

Kaswan (2012) menyampaikan bahwa Seharusnya karyawan memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi. Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi akan lebih terikat kepada organisasi dan juga memiliki kualitas yang baik dalam melakukan pekerjaanya. Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat Schaufeli dan Bakker (Anggreana, 2015) karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas yang memuaskan. Penelitian tentang *employee engagement* penting untuk dilakukan karena *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan bagi perusahaan yaitu, meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, serta mengurangi ketidakhadiran (Marciano dalam Akbar, 2013).

Selanjutnya adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *job demands* dan *job resource.* Salah satu aspek yang terdapat di *job resource* adalah *perceived oganizational support*.Di dalamfaktor *perceived organizational support* ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* salah satunya adalah *organizational trust* (Rhoades & Eisenberger, 2002)*.* Dalam hal ini peneliti memilih *organizational trust* sebagai faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement.* Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Perry dan Mankin (2007) yang mengatakan bahwa *organizational trust* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan *employee engagement.* Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ugwu dkk. (2014) menghasilkan bahwa *organizational trust* mempunyai pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Karyawan yang mempunyai *organizational trust* yang tinggi maka *employee engagement* yang dimiliki karyawan akan tinggi, sebaliknya, karyawan yang mempunyai *organizational trust* yang rendah maka *employee engagement*nya akan rendah pula. Peneliti memilih faktor *organizational trust* sebagai faktor yang mempengaruhi *employee engagement* didasari karena *organizational trust* penting untuk dimiliki oleh karyawan. Tanpa kepercayaan karyawan terhadap organisasi maka karyawan tidak akan termotivasi untuk terikat dengan organisasinya (Agrawal, 2014).

*Organizational trust* merupakan keyakinan individu bahwa organisasi akan bertindak sesuai dengan kata-katanya dan akan memberikan sesuatu yang menguntungkan dan tidak memberi dampak yang merugikan bagi individu (McAllister, 1995). Menurut Lewis dan Weigert (Chhetri, 2014) ada dua dimensi *organizational trust* yaitu *affective trust* dan *cognitive trust*. *Affective trust* merupakan ikatan emosional antara perusahaan dengan karyawan yang meliputi perhatian, kepedulian, dan kebebasan untuk sharing mengenai perasaan. Sedangkan *cognitive trust* adalah kepercayaan karyawan terhadap organisasi bahwa organisasi dapat dipercaya berdasarkan proses kognitif. Hal ini berarti bahwa seorag karyawan melakukan penilaian secara rasional tentang seberapa dapat dipercaya suatu organisai berdasarkan pada analisis persepsi integritas dan kompetensi (Lewis & Weigert dalam Chettri, 2014).

Penelitian Hui, Yao-yao dan Meng-na (2015) menunjukan bahwa ada hubungan yang positif antara *organizational trust* dengan *employee engagement.* Semakin tinggi *organizational trust* maka semakin tinggi *employee engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *organizational trust* maka semakin rendah *employee engagement.* Hal ini sejalan dengan penlitian yang dilakukan oleh Lienardo dan Setiawan (2017) yang menunjukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *organizational trust* dengan *employee engagement*, yang artinya adalah apabila perusahaan memiliki *organizational trust* yang baik maka tingkat *employee engagement* di dalam perusahaan akan tinggi, namun apabila *organizational trust* di dalam perusahaan buruk maka tingkat *employee engagement* didalam perusahaan akan rendah. Sebaliknya, semakin rendah *organizational trust* pada karyawan maka akan semakin rendah *employee engagement*.

Hal ini sesuai dengan pendapat Tabak dan Hendy (dalam Yazid, Baran & Ayaz, 2017) yang menyatakan bahwa, karyawan yang mendapat kepercayaan dari organisasi akan lebih terikat dan menunjukan sikap yang positif terhadap kebutuhan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan yang rendah akan membuat karyawan enggan untuk memberikan kinerja yang maksimal dan memiliki kecenderungan untuk meninggal perusahaan. Karyawan yang memiliki kepercayaan yang rendah terhadap organisasi akan berdampak pada penurunan perofma kerja, meningkatkan resistensi karyawan dan juga keterikatan kerja yang rendah (Chungtai & Buckley dalam Aidina & Prihatsanti, 2017). Karyawan yang tidak terikat dapat menimbulkan kekacauan dalam organisasi dan akan membawa pengaruh buruk bagi karyawan yang lain (Wollard dalam Aidina Prihatsanti, 2017).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa *organizational trust* mempunyai hubungan yang positif dan signifikandengan *employee engagement* pada karyawan (Lienardo & Setiawan, 2017), *employee engagement* pada pegawai negeri sipil (Anggreana, 2015). Perbedaan penlitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak dari subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa yang bekerja

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *organizational trust* dengan *employee engagement* pada mahasiswa yang bekerja?

**Hipotesis**

Ada hubungan positif antara *organizational trust* dengan *employee engagement* pada mahasiswa yang bekerja.

**METODE**

Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan. Karakteristik subjek dalam penenlitian ini adalah Mahasiswa aktif Universitas di Yogyakarta yang sedang bekerja dengan masa kerja minimal 1 tahun.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Employee Engagement* dan Skala *Organizational Trust.* Skala *Employee Engagement* digunakan untuk mengungkap *employee engagement* pada mahasiswa yang bekerja berdasakan teori Schaufeli dan Bakker (2004). Adapun karakteristiknya (1) *vigor,* yaitu karakter pegawai yang memiliki tingkat energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam bekerja dan bersedia untuk mengupayakan pekerjaan serta tahan dalam menghadapi kesulitan; (2) *Dedication,* karakter pegawai yang memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya dicirikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan dalam pekerjaannya; (3) *Absorption,* karakter pegawai yang menikmati pekerjaannya dicirikan dengan konsentrasi dan dengan senang hati terlibat dalam pekerjaannya dan merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat meskipun orang lain mengalami kesulitan. Skala *Employee Engagement* berisi pernyataan yang terdiri dari 15 aitem. Masing-masing pernyataan terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian penilaian sebagai berikut sangat sesuai(SS) dinilai 4, sesuai (S) dinilai 3, tidak sesuai (TS) dinilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) dinilai 1. Skor yang tinggi diperoleh menunjukan *employee engagement* yang tinggi, sebaliknya skor rendah yang dipeoleh menunjukan *employee engagement.* Hasil uji coba yang dilakukan pada mahasiswa yang bekerja menunjukan koefisien daya beda aitem yang bergerak 0,298 - 0,727. Peneliti menggunakan batas koefisien korelasi minimal 0,25 (Azwar, 2012). Aitem *employee engagement* tidak ada yang gugur. Sehingga jumlah aitem Skala *E,ployee Engagement* berjumlah 15 aitem.

Skala *Organizational Trust* digunakan untuk mengungkap *organizational trust* pada mahasiswa yang bekerja yang didasarkan pada teori Lewis dan Weigert (Chattri, 2014). Adapun dimensinya (1) *Affective trust,* ikatan emosional antara perusahaan dengan karyawan yang meliputi perhatian, kepedulian, dan kebebasan unttuk sharing mengenai perasaan; (2) *Cognitive trust,* kepercayaan kayawan terhadap organisasi bahwa organisasi dapat dipercaya berdasarkan proses kognitif. Skala *Organizational Trust* berisi pernyataan yang terdiri dari 16 aitem. Masing-masing pernyataan terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian penilaian sebagai berikut sangat sesuai(SS) dinilai 4, sesuai (S) dinilai 3, tidak sesuai (TS) dinilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) dinilai 1. Skor yang tinggi diperoleh menunjukan *organizational trust* yang tinggi, sebaliknya skor rendah yang dipeoleh menunjukan *organizational trust* yang rendah*.* Hasil uji coba yang dilakukan pada mahasiswa yang bekerja menunjukan koefisien daya beda aitem yang bergerak 0,387 - 0,791. Peneliti menggunakan batas koefisien korelasi minimal 0,30 (Azwar, 2012). Aitem Skala *Organizational Trust*  tidak ada yang gugur. Skala *Organizational Trust* berjumlah 16 aitem.

Sebelum dilakukan uji coba skala penelitian untuk mengetahui reliabilitas aitem, terlebih dahulu dilakukan *profesional judgement* oleh dosen, Nina Fitiana, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Hasil dari *profesional judgement,* beberapa kalimat perlu diperbaiki. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dan data di analisis dengan menggunakan program analisis stratistik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.3,84 dengan p = 0.003 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara *organizational trust* dengan *employee engagement* pada mahasiswaw yang bekerja di. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = 0,384 yang artinya antara variabel *organizational trust* dengan *employee engagement* memang terdapat korelasi namun rendah. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,148 yang menunjukkan bahwa variabel *organizational trust* dan *employee engagement* menunjukan kontribusi 14,8% terhadap *employee engagement* dan sisanya 85,2% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demand*, karakteristik pekerjaan, dukungan pengawas dan organisasi, *reward and recognition*, *procedural and distributive justice.*

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational trust* dapat dianggap menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan *employee engagement* pada mahasiswa yang bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lienardo dan Setiawan (2017) terdapat korelasi positif antara *organizational trust* dengan *employee engagement* pada karyawan pada karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera. Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat Perry dan Mankin (2017) menyatakan bahwa *organizational trust* merupakan faktor penting dari semua faktor yang dalam membentuk *employee engagement.* Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lienardo dan Setiawan (2017) menunjukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *organizational trust* dengan *employee engagement.*

Karyawan yang percaya kepada organisasinya, akan bekerja lebih keras daripada karyawan yang tidak mempunyai kepecayaan pada organisasi disaat menghadapi masa sulit didalam organisasi (Ugwu dkk., 2014). Hal ini akan membaut karyawan lebih terikat dan menunjukan sikap yang positif terhadap kebutuhan organisasi (Tabak & Hendy dalam Yazid, Baran & Ayaz, 2017). Keterlibatan karyawan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan menurunkan kecenderungan untuk berhenti (Schaufeli & Bakker, 2004).

*Organizational trust* diartikan sebagai keyakinan individu bahwa organisasi akan bertindak sesuai dengan kata-katanya dan akan memberikan sesuatu yang menguntungkan dan tidak merugikan orang lain (McAllister, 1995). Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,148 yang menunjukkan bahwa variabel *organizational trust* menunjukkan kontribusi 14,8% terhadap *employee engagement* dan sisanya 85,2% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *job demand*, karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan pegawas dan organisasi, *reward and recognition, procedural and distributive justice*.

Sedangkan hasil kategorisasi *employee engagement* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 64%, kategori sedang sebesar 36%, dan kategori rendah sebesar 0%. Pada kategorisasi variabel *organizational trust* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 38%, kategorisasi sedang sebesar 62%, dan rendah sebesar 0%. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki *employee engagement* yang cenderung tinggi dan *organizational trust* yang cenderung sedang.

**KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *organizational trust* dengan *employee engagement* pada mahasiswa. Semakin tinggi *organizational trust* maka semakin tinggi *employee engagement.* Sebaliknya, semakin rendah *organizational trust* maka semakin rendah pula *employee engagement.*

**DAFTAR PUSTAKA**

Agarwal, U.A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behavior to work engagement. *Journal Emerald Insight, 43*(1), 41-73.

Aidina, N.R. & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan pt. Telkom witel semarang. *Jurnal Empati, 6*(4), 137-142.

Akbar, M.R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (studi pada karyawan pt. Primatexco Indonesia di batang). *Journal of Social and Industrial Psychology, 2*(1), 10-18.

Anggreana, Viqi. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap *employee* *engagment* pada pegawai negeri sipil di kantor bupati bagian umum setda kabupaten siak. *Jurnal Jom Fekon, 2*(2), 1-13.

Ayu, D.R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demand, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 1*(1), 12-22.

Chhetri, P. (2014). The role of cognitive and affective trust in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: a conceptual framework. Business: Teory and Practice, 15(2), 170–178.

Chinanti, D.W.P., & Siswati. (2018). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pt. dwi prima sentosa mojokerto. *Jurnal Empati, 7(3),* 199-205*.*

Hui, L., Yao-yao, S., & MengNa, Y. (2015). An empirical research on influence of organizational trust on employee engagement. International conference on management science & engineering, 19-22.

Lewiuci, P.G., & Mustamu, R.H. (2016). Pengaruh employee engagement tehadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *Agora, 4*(2), 101-107.

Lienardo, S., Setiawan, R. (2017). Pengaruh organizational trust dan job satisfaction terhadap employee engagement pad karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *Agora, 5*(1).

Macey, W.H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1.* 3-30.

Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal economia, 13*(2), 201-209.

McAllister, D. J. (1995). Affect and cognition based trust formations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, *38*(1), 24–59.

Naibaho, Y.F.K., & Sawitri, D.R. (2017). Hubungan antara regulasi diri dengan konflik peran pada mahasiswa organisatoris di fkm dan fisip universitas diponegoro. *Jurnal Empati. 7*(3), 204-211.

Perry, Ronald W. Mankin, L. D. (2007). *Organizational trust , trust in the chief executive and work satisfaction*. *36*(2), 165–179.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : a review of the literature. *87*(4), 698–714.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior.* *25*, 293–315.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzalez-roma, V. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92.

Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. J. K. S. (2015). Pengaruh Job Enrichment terhadap Employee Engagement melalui Psychological Meaningfulness sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, *1*(1), 61–73.

Tabak, F., & Hendy, N. T. (2016). Work engagement: Trust as a mediator of the impact of organizational job embeddedness and perceived organizational support. *Organization Management Journal*, *13*(1), 21–31.

Ugwu, F.O., Onyshi, I.E., & Sanchez., A.M. (2014). Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological empowerment. *Journal Emerald Insight, 43*(3), 377-400.

Yilzid, R.O., Baran. E., & Ayaz, I.S. (2017). The effect of organizational trust on work engagement: an application logistics personnel. *The international new issues in social sciences, 5*(5), 139-158.

Yo, P.M.P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *4*(5), 1149–1165.

Yuniati, Y., & Arjianto, S. (2014). Peningkatan employee engagement pegawai perguruan tinggi x. *jurnal Itenas Rekayasa.* *18*(1).