

PENGARUH KEPERCAYAAN PADA PEMIMPIN TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI PADA KARYAWAN PT. BUKIT SAWIT SEMESTA (BSS) DI NAGARI MANGGOPOH KABUPATEN AGAM

Fajar Wana Bahari¹, Akmal²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : fajarwanabahari42@gmail.com, drakmal210@gmail.com.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan yang menyangkut eksistensi organisasi (Bukit, 2017). Keterikatan dalam sebuah organisasi penting (Alzyoud, 2018) yang merupakan situasi yang mendorong karyawan untuk berkembang dalam organisasi (Niswaty dkk, 2021). Keterikatan kerja adalah konsep yang populer karena sangat bagus sebagai prediktor, penting terhadap karyawan dan tim serta mengidentifikasi sebagai sikap kerja yang paling positif (Wirawan dkk, 2020).

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) yang merupakan perusahaan CPO (*Crude Palm Oil*), penelitian ini dilakukan dengan melihat fenomena melalui survei awal dengan kuesioner yang berisikan 17 pernyataan dan dibagikan ke sebanyak 30 responden.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan terdapat gambaran hasil bahwa mayoritas responden memberikan jawaban “tidak” sebanyak 60%, hal ini dapat diartikan bahwa keterikatan kerja karyawan tergolong cukup rendah. Keterikatan kerja sebagai salah satu sikap positif yang menghubungkan pikiran dengan pekerjaan. Jika tingkat keterikatan kerja dalam sebuah organisasi rendah maka dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki motivasi rendah untuk meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi untuk berkomitmen pada organisasi. Keterikatan kerja dipengaruhi oleh dua variabel yaitu kepercayaan pada pemimpin dan kepuasan kerja. Ketika kepercayaan terhadap pemimpin rendah, akan mengancam dan merusak kerja tim, karyawan yang tidak puas dan memiliki kepercayaan yang rendah pada pemimpin mereka akan berdampak terhadap kinerja, artinya keterikatan kerja pada karyawan dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh kepercayaan pada pemimpin.

B. LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan bentuk konsistensi, inovasi, keinginan untuk memajukan organisasi atau perusahaan, dan senantiasa memberikan kinerja terbaik untuk organisasi atau perusahaan (Parent & Lovelace, 2015). Keterikatan kerja diartikan sebagai perilaku positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi, dan absorpsi (Rahmadani dkk, 2020).

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah kepercayaan pada pemimpin. Menurut Robbins & Judge (2015) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepercayaan penting dalam kepemimpinan yang efektif terutama dalam membentuk keterikatan kerja (Fleig-Palmer dkk.,2018). Kepercayaan pada pemimpin juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Scandura (2019) kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif, dihasilkan dari penelitian Ozturk (2020) kepuasan kerja dan keterikatan kerja memainkan peran utama dalam mempertahankan karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) yang terletak di Jl. Raya Tikus, Manggopoh, Lubuk Basung, Kabupaten Agam, Sumatera Barat, 26452. Penarikan sampel penelitian dilakukan dengan *teknik accidental sampling* sebanyak 53 karyawan. Data diolah menggunakan program software *SmartPLS* versi 3.2.8.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini.

Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila memiliki $T\text{ Statistic} > 1,96$ dan $P\text{ Values} < 0,05$, maka dapat diartikan bahwasanya variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen.

Hasil pengujian *Structural Model Assessment* (SMA)

Pengaruh	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepercayaan pada pemimpin -> Keterikatan kerja	0.409	5.337	0.000	H1 diterima
Kepercayaan pada pemimpin -> Kepuasan kerja	0.765	10.811	0.000	H2 diterima
Kepuasan kerja -> Keterikatan kerja	0.571	5.851	0.000	H3 diterima
Kepercayaan pada pemimpin -> Kepuasan kerja -> Keterikatan kerja	0.436	4.872	0.000	H4 diterima

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Kepercayaan pada pemimpin terhadap keterikatan kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai nilai $t\text{ statistic } 5.337 > 1.96$ dan $p\text{ values}$ sebesar $0.000 < 0.05$, maka H1 diterima yang berarti adanya pengaruh yang positif antara kepercayaan pada pemimpin terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT.Bukit Sawit Semesta (BSS). Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh DeCuypere dan Schaufeli (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dengan keterikatan kerja dan menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilingkungan kerja positif dengan tingkat kepercayaan yang tinggi antara pimpinan dengan karyawan yang mendorong keterikatan kerja dan memotivasi pekerja untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

b. Kepercayaan pada pemimpin terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai nilai $t\text{ statistic } 10.811 > 1.96$ dan $p\text{ values}$ sebesar $0.000 < 0.05$, maka H2 diterima yang berarti adanya pengaruh yang positif antara kepercayaan pada pemimpin terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Bukit Sawit Semesta (BSS). Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Havold dkk., (2020) mengatakan bahwa kepercayaan adalah salah satu faktor

terpenting untuk kepuasan dan efisiensi organisasi ketika karyawan mempercayai pemimpin mereka, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

c. Kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai nilai $t\text{ statistic } 5.852 > 1.96$ dan $p\text{ values}$ sebesar $0.000 < 0.05$, maka H3 diterima yang berarti adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT.Bukit Sawit Semesta (BSS). Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ozturk dkk., (2021) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja dan keterikatan kerja memainkan peran utama dalam mempertahankan staf, selain itu kepuasan kerja dan keterikatan kerja terbukti secara signifikan.

d. Kepuasan kerja memediasi hubungan kepercayaan pada pemimpin terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai nilai $t\text{ statistic } 4.872 > 1.96$ dan $p\text{ values}$ sebesar $0.000 < 0.05$, maka H4 diterima yang berarti kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepercayaan pada pemimpin terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT.Bukit Sawit Semesta (BSS). Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Havold et al., (2020) yang mengatakan bahwa kepercayaan pada pemimpin dikaitkan dengan keterikatan kerja baik

secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Ketika karyawan mempercayai pimpinan dan organisasi, mereka akan merasa nyaman dalam menginvestasikan energy melalui pekerjaan mereka.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa :

- a. Kepercayaan pada pemimpin berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh Kabupaten Agam.
- b. Kepercayaan pada pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh Kabupaten Agam.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh Kabupaten Agam.
- d. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepercayaan pada pemimpin terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh Kabupaten Agam.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas sampel dan objek penelitian serta menambah variabel lain yang berhubungan dengan keterikatan kerja agar hasil penelitian yang di dapatkan bisa lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alzyoud, A. (2019). *Job Satisfaction and Work Engagement*. VI(November 2018), 125–139
- [2] Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- [3] DeCuyper, A., & Schaufeli, W. (2017). Positive leadership styles and engagement: A meta analysis and review. Manuscript Submitted for Publication.
- [4] Fleig-Palmer, M.M., Rathert, C. and Porter, T.H. (2018), “Building trust: the influence of mentoring behaviors on perceptions of health care managers trustworthiness”, *Health Care Management Review*, Vol. 43 No. 1, pp. 69–78, doi: 10.1016/j.chilyouth.2018.11.056.
- [5] Håvold, J. I., & Glavee-Geo, R. (2020). Trust in leaders, work satisfaction and work engagement in public hospitals. *International Journal of Public Leadership*, 17(2), 145–159. <https://doi.org/10.1108/ijpl-07-2020-0061>
- [6] Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees’ psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5), e06992. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06992>
- [7] Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). The effect of servant leadership on hotel employees’ behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97(August 2020), 102994. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>
- [8] Parent, J.D., & Lovelace, K.J (2015). The Impact of Employee Engagement and a Positive Organizational Culture on an Individual's Ability to Adapt to Organizational Change. *In Eastern Academy of Management Proceeding: Organizational Behavior and Theory Track*.
- [9] Rahmadani, V. G., & Schaufeli, W. B. (2020). Engaging leadership and work engagement as moderated by “diuwongke”: an Indonesian study. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1799234>
- [10] Robbins, S., dan Judge, T. (2015). Perilaku organisasi edisi 16. Jakarta Selatan, Salemba Empat, Jagakarsa, Jakarta Selatan 12610.
- [11] Scandura, Terri A;. (2018). Essentials of organizational behavior second edition. Thousand Oaks, California: SAGE.
- [12] Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 1139–1154. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0433>