

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL TRUST* MELALUI *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*  
DAN PERSEPSI *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* PADA  
PUSKESMAS SEMPOR I**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**ANITA CHRISTABELA PERMATA PUTRI**

**11190645**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anita Christabela Permata Putri  
NIM : 11190645  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL TRUST* MELALUI *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN PERSEPSI *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* PADA PUSKESMAS SEMPOR I”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 30 Januari 2023

Yang menyatakan



(Anita Christabela Permata Putri)

NIM. 11190645

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL TRUST* MELALUI *PSYCHOLOGICAL WELL-  
BEING*DAN PERSEPSI *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* PADA  
PUSKESMAS SEMPOR 1**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA  
2022**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Anita Christabela Permata Putri

11190645

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL TRUST* MELALUI *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*  
DAN PERSEPSI *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* PADA  
PUSKESMAS SEMPOR I**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**ANITA CHRISTABELA PERMATA PUTRI**

**11190645**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen Pada tanggal 24 Januari 2023

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. <b>Dr. Heru Kristanto, M.T.</b> (Ketua Tim)	
2. <b>Hardo Firmana G.G.M., S.E., M.Sc.</b> (Dosen Penguji)	
3. <b>Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si.</b> (Dosen Pembimbing)	

Yogyakarta, 25 Januari 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



**Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.**

**Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph. D.**

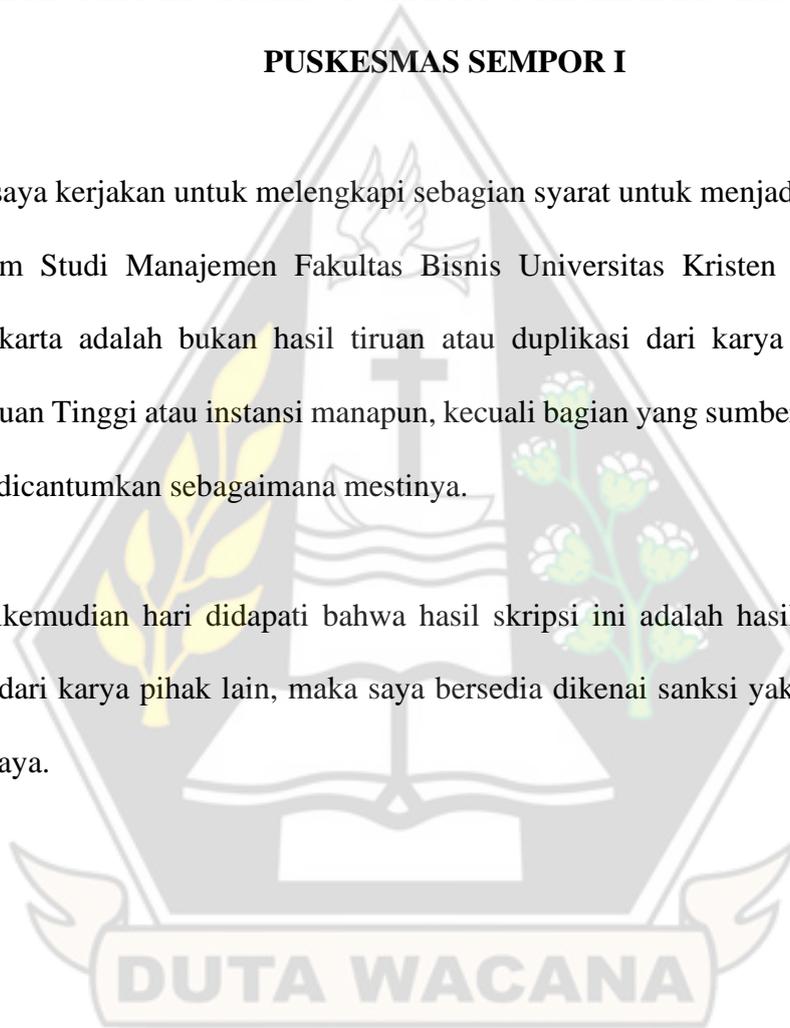
## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL TRUST* MELALUI *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*  
DAN PERSEPSI *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* PADA  
PUSKESMAS SEMPOR I**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.



Yogyakarta, 3 Januari 2023



Anita Christabela Permata Putri

## HALAMAN MOTTO

“Damai sejahtera Kutinggalkan bagimu. Damai sejahtera-Ku Kuberikan kepadamu, dan apa yang Kuberikan tidak seperti yang diberikan oleh dunia kepadamu. Janganlah gelisah dan gentar hatimu.” **(Yohanes 14:12)**

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. Damai sejahtera Allah, yang melampaui segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus.” **(Filipi 4:6-7)**

“Marilah kepada-Ku, semua yang letih lesu dan berbeban berat, Aku akan memberi kelegaan kepadamu. Pikullah kuk yang Kupasang dan belajarlah pada-Ku, karena Aku lemah lembut dan rendah hati dan jiwamu akan mendapat ketenangan.” **(Matius 11:28-29)**

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan – rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.” **(Yeremia 29:11)**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam membantu memberi saran dan dukungan dalam pembuatan skripsi ini sehingga proses dalam pembuatan skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Terima kasih kepada:

1. Kepada Tuhan Yesus yang selalu menyertai setiap waktu dalam hidup saya.
2. Kepada dosen pembimbing saya Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M. Si yang telah membimbing dan menyemangati saya dengan sabar selama saya mengerjakan skripsi ini.
3. Kepada kedua orang tua saya yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan, dan membiayai perkuliahan saya sampai saat ini.
4. Kepada kakak saya Christian Andika dan Birgitta Trisna serta ponakan saya Viona Abigail yang selalu mendukung dan menghibur saya ketika sedih dan susah.
5. Kepada sahabat saya Elmi Triawan Dini dan Tadeus Semaya Sidjabat yang selalu setia menemani saya berproses dari awal semester satu sampai saat ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas anugerah dan rahmat-Nya yang begitu besar, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Trust* Melalui *Psychological Well-Being* dan *Transformational Leadership*”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga menyadari dalam penulisan skripsi ini masih kurang sempurna, baik dalam hal penggunaan bahasa, keterbatasan kemampuan, dan pengetahuan maupun penyajian. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membantu menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan nilai dan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Yogyakarta, 3 Januari 2023

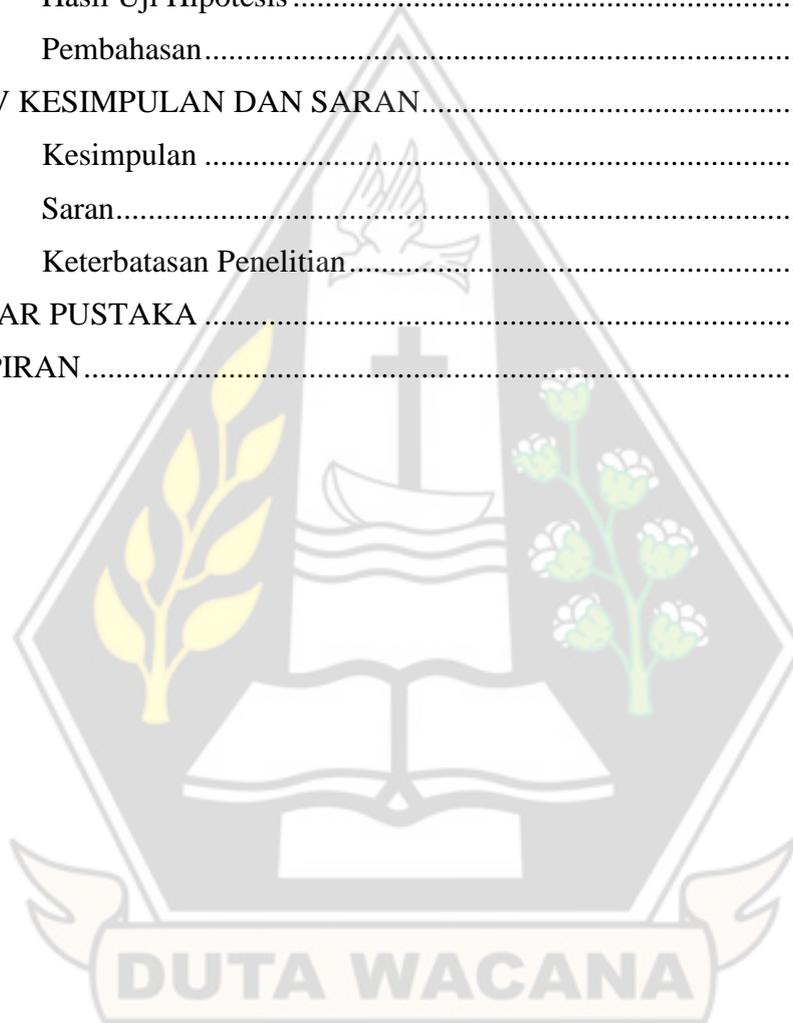


Anita Christabela Permata Putri

## DAFTAR ISI

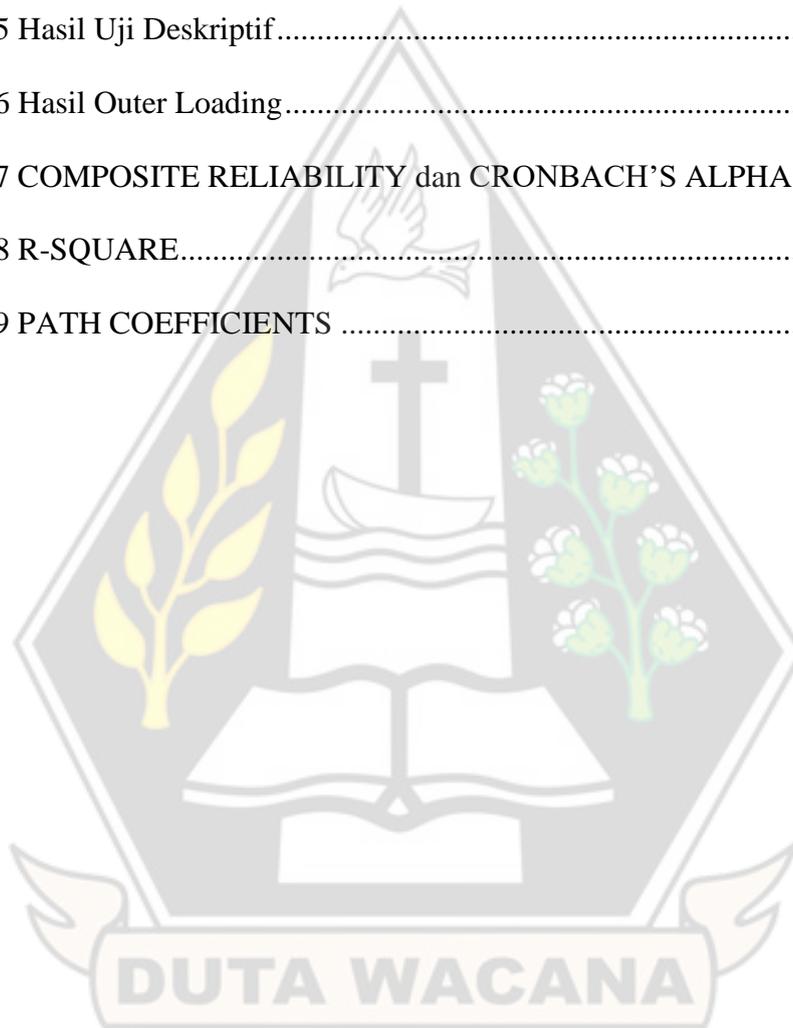
HALAMAN PENGAJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Komponen dan Tautan .....	5
1.3 Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Kontribusi Penelitian.....	6
1.6 Batasan Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	19
2.3 Penelitian Terdahulu.....	22
2.4 Model Penelitian.....	25
2.5 Gambaran Singkat Objek Penelitian .....	25
2.6 Visi, Misi, dan Motto Instansi .....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Data dan Sumber .....	28
3.2 Populasi dan Sampel .....	28
3.3 Definisi Variabel dan Pengukuran.....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	32

3.5	Desain Penelitian .....	32
3.6	Model Statistis dan Uji Hipotesis .....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....		37
4.1	Sampel Penelitian.....	37
4.2	Statistik Deskriptif .....	39
4.3	Hasil Uji Kualitas Data .....	41
4.4	Koefisien Determinasi.....	43
4.5	Hasil Uji Hipotesis .....	44
4.6	Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		54
5.1	Kesimpulan .....	54
5.2	Saran.....	55
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	56
DAFTAR PUSTAKA .....		57
LAMPIRAN.....		62



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 2 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 3 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel 4 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 5 Hasil Uji Deskriptif.....	40
Tabel 6 Hasil Outer Loading.....	42
Tabel 7 COMPOSITE RELIABILITY dan CRONBACH'S ALPHA .....	43
Tabel 8 R-SQUARE.....	43
Tabel 9 PATH COEFFICIENTS .....	46



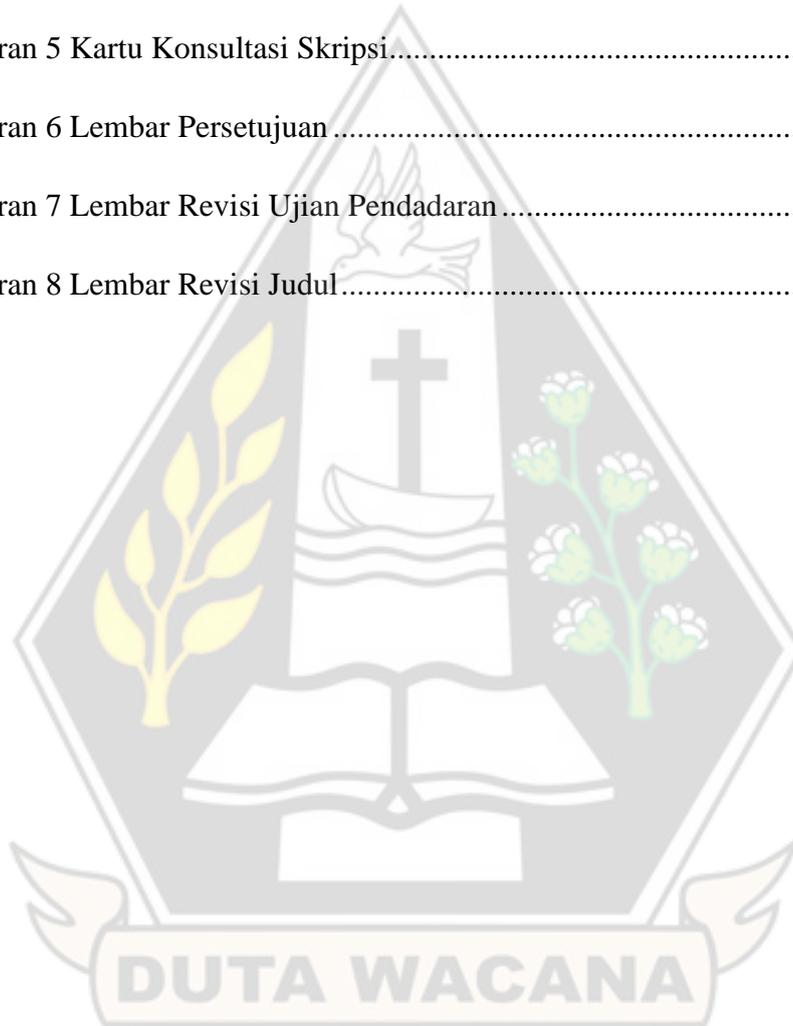
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Penelitian .....	25
Gambar 2 Titik Persentase Distribusi T .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	62
Lampiran 2 Surat Balasan Instansi.....	63
Lampiran 3 Daftar Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 4 Hasil Outer Loading .....	67
Lampiran 5 Kartu Konsultasi Skripsi.....	68
Lampiran 6 Lembar Persetujuan .....	69
Lampiran 7 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	70
Lampiran 8 Lembar Revisi Judul.....	71



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL TRUST* MELALUI *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*  
DAN PERSEPSI *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* PADA  
PUSKESMAS SEMPOR 1**

**Anita Christabela Permata Putri**

**11190645**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Email: [anita.putri@students.ukdw.ac.id](mailto:anita.putri@students.ukdw.ac.id)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational trust* dan menguji apakah *psychological well-being* dan *transformational leadership* memediasi pengaruh *employee engagement* pada *organizational trust*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Sempor 1 yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data menggunakan *software smart PLS (Partial Least Square) 4.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational trust*. Sedangkan variabel *psychological well-being* dan *transformational leadership* tidak dapat menjadi variabel yang memediasi hubungan antara *employee engagement* terhadap *organizational trust*.

Kata kunci: *employee engagement; organizational trust; psychological well-being; transformational leadership*.

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON  
ORGANIZATIONAL TRUST MEDIATED BY PSYCHOLOGICAL WELL-  
BEING AND PERCEPTIONS OF TRANSFORMATIONAL  
LEADERSHIP AT PUSKESMAS SEMPOR 1***

**Anita Christabela Permata Putri**

**11190645**

***Department Management Faculty of Business***

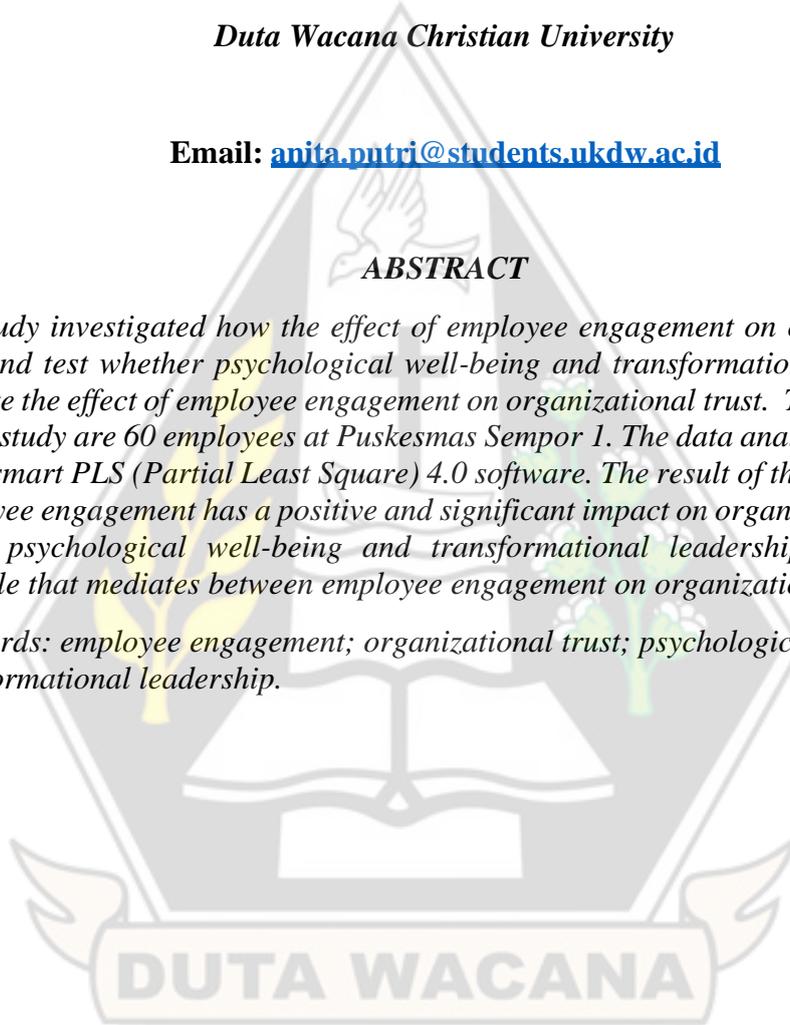
***Duta Wacana Christian University***

**Email: [anita.putri@students.ukdw.ac.id](mailto:anita.putri@students.ukdw.ac.id)**

***ABSTRACT***

*The study investigated how the effect of employee engagement on organizational trust and test whether psychological well-being and transformational leadership mediate the effect of employee engagement on organizational trust. The population in this study are 60 employees at Puskesmas Sempor 1. The data analysis technique using smart PLS (Partial Least Square) 4.0 software. The result of this study is that employee engagement has a positive and significant impact on organizational trust. While psychological well-being and transformational leadership can't be a variable that mediates between employee engagement on organizational trust.*

*Keywords: employee engagement; organizational trust; psychological well-being; transformational leadership.*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini lingkungan organisasi semakin kompleks dan kompetitif, setiap organisasi harus menyadari perkembangan tersebut agar dapat bertahan dan terus berkembang dalam lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif dewasa ini. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan organisasi. Maka diperlukan dukungan dari individu untuk melakukan perubahan guna membantu organisasi tersebut. Suatu organisasi dikatakan baik bila mampu mengembangkan sumber daya manusianya hingga menghasilkan tingkat kinerja individu yang baik dan menyebabkan produktivitas tinggi sehingga menghasilkan *output* berkualitas. Kemajuan suatu organisasi akan diuntungkan dengan adanya *human resource* yang berkualitas dan berkompeten (Aisyah, 2016).

Pembangunan kesehatan merupakan bagian terpenting dari pembangunan nasional. Keberhasilan pembangunan kesehatan berperan penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang, dan terpadu. Peraturan tentang Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Pusat kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk

mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Selain melaksanakan tugas tersebut, Puskesmas memiliki fungsi sebagai penyelenggara Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) tingkat pertama serta sebagai wahana pendidikan tenaga kesehatan.

Salah satu komponen penting dalam suatu organisasi adalah *employee engagement*. Kahn (dalam Akbar, 2013) menyebutkan *employee engagement* adalah hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif, dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. Robinson *et al.* (dalam Nusatria dan Suharmono, 2013) memberikan definisi *employee engagement* sebagai sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan. Seorang karyawan yang *engaged* memiliki kesadaran terhadap organisasinya, akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka untuk keuntungan organisasi. *Employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yakni meningkatkan produktivitas, keuntungan, efisiensi, serta keluhan. Maka dari itu, agar suatu organisasi mampu bersaing dan terus berkembang perlu meningkatkan *employee engagement*.

Sebagian besar organisasi dalam mengupayakan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, menuntut karyawan untuk mengoptimalkan kinerjanya tanpa memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan. Padahal dalam mewujudkan tujuan perusahaan tidak hanya serta merta mengedepankan peningkatan kinerja karyawan, tetapi kesejahteraan psikologis karyawan di dalam perusahaan harus lebih diperhatikan. Kesejahteraan Psikologis atau *psychological well-being* berkaitan dengan berbagai hal yang dirasakan karyawan mengenai aktivitas kerjanya dalam kehidupan sehari – hari, serta mengarah pada pengungkapan

perasaan pribadi sebagai hasil dari berbagai pengalaman kerjanya (Ryff, 1989:1070). Selain itu, Ryff dan Keyes (1995) mengatakan bahwa manusia memiliki dua fungsi positif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologinya. Fungsi positif tersebut tentang bagaimana individu memberikan pengaruh untuk pengertian kebahagiaan dengan membedakan hal positif dan negatif, serta menekankan kepuasan hidup sebagai kunci utama kesejahteraan. Hal tersebut berarti bahwa pentingnya kesejahteraan psikologis di sebuah perusahaan atau instansi, maka dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu mengelola karyawan dengan baik, agar merasa dihargai dan merasakan kesejahteraan dalam dirinya, sehingga dapat terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yang telah berkembang pesat adalah kepemimpinan transformasional (*transformasional leadership*) yang dipublikasikan oleh Bass pada tahun 1985. Kepemimpinan transformasional akan mengarah pada kesuksesan perusahaan yang akhirnya mewujudkan kesejahteraan fisik dan psikologis bagi karyawan (Mehari, 2015). Pentingnya peran pemimpin dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan seefektif mungkin dengan mencerminkan seorang pemimpin yang memperhatikan karyawannya dengan baik. Sivanathan *et al*, (2004) menyatakan bahwa pemimpin yang memberikan dukungan dan empati terhadap karyawan akan menciptakan kesejahteraan karyawan secara psikologis dan membuat pemimpin dapat mengembangkan hubungan yang positif dengan karyawan. Hal ini berarti seperti yang sudah dijelaskan di atas salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan adalah kepemimpinan transformasional.

Salah satu bidang manajemen sumber daya yang penting bagi karyawan adalah *organizational trust* (kepercayaan organisasi). *Organizational trust* menurut

Cummings dan Bromiley dalam Serap Altuntan dan Ulku Baykal (2010) adalah kepercayaan dari seorang individu atau kelompok secara keseluruhan bahwa individu atau organisasi akan melakukan segala upaya, baik tersurat maupun tersirat, dengan itikad baik untuk bertindak sesuai dengan komitmen, bahwa kejujuran dalam hubungan akan memastikan sebagai konsekuensi dari komitmen dan bahwa orang – orang yang terlibat tidak akan berusaha untuk mengambil keuntungan dari orang lain, bahkan jika mereka memiliki kesempatan. Setiap orang harus memiliki kepercayaan dengan keyakinan bahwa karyawan harus berkompeten terbuka dan jujur dalam bekerja sehingga karyawan dapat terlibat dengan baik. Semakin karyawan mampu menumbuhkan rasa percaya, maka *employee engagement* akan terjalin dengan baik sehingga dapat menghasilkan kesuksesan untuk organisasi.

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang dipilih adalah Puskesmas Sempor 1 Kabupaten Kebumen. Lokasi Puskesmas Sempor 1 cukup strategis dan dekat dengan masyarakat yang tentunya diharapkan dapat menjadi andalan bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan layanan kesehatan. Pelayanan yang prima merupakan hal utama yang ditawarkan Puskesmas Sempor 1 yang tertuang dalam misinya. Berdasarkan ulasan yang berasal dari media sosial (*google maps review*), beberapa pasien yang pernah berobat di Puskesmas Sempor 1 berpendapat bahwa pelayanan yang diberikan kurang memuaskan karena pelayanan yang lama, petugas datang terlambat sehingga pasien menumpuk dan tidak ramah. Hal ini juga sama seperti yang disampaikan oleh Kasubag Tata Usaha dan manajemen Mutu Puskesmas Sempor 1, beliau mengatakan memang benar terdapat petugas yang datang terlambat, malas – malasan bekerja, bahkan Kepala Puskesmas sering datang di atas jam 8 pagi. Terkadang juga ada pasien yang menyampaikan keluhannya

melalui kotak saran yang disediakan. Selain itu, minat karyawan untuk mengikuti lomba – lomba atau pelatihan yang diberikan oleh Dinas Kesehatan masih rendah. Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational trust* melalui *psychological well-being* dan *transformational leadership* pada Puskesmas Sempor 1.

## **1.2 Komponen dan Tautan**

Kerangka konsep dari penelitian ini adalah melihat adanya pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational trust* melalui *psychological well-being* dan *transformational leadership*. Dalam penelitian ini akan dipaparkan tentang adanya pengaruh *employee engagement* dengan *organizational trust* dan keterkaitan antara *employee engagement* dengan *organizational trust*.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran yang diberikan pada latar belakang, yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational trust*?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *psychological well-being*?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap persepsi *transformational leadership*?
4. Bagaimana pengaruh *psychological well-being* terhadap *organizational trust*?
5. Bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational trust*?

6. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational trust* melalui *psychological well-being*?
7. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational trust* Melalui persepsi *transformational leadership*?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebut diatas dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational trust*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *psychological well-being*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* Terhadap persepsi *transformational leadership*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *psychological well-being* terhadap *organizational trust*.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational trust*.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational trust* melalui *psychological well-being*.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational trust* melalui persepsi *transformational leadership*.

#### **1.5 Kontribusi Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi:

a) Kontribusi Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi serta mampu menambah wawasan dan kajian ilmu yang berhubungan dengan *employee engagement*, *organizational trust*, *psycological well-being*, dan persepsi *transformational leadership*.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori tentang pengaruh *employee engagement terhadap organizational trust* melalui *psycological well-being* dan persepsi *transformational leadership*.

b) Kontribusi Praktis

1. Bagi penulis, Dengan melakukan penelitian, pengetahuan dan wawasan penelitian akan bertambah. Peneliti lebih memahami tentang pengaruh *employee engagement terhadap organizational trust* melalui *psycological well-being* dan persepsi *transformational leadership*.
2. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk instansi terkait guna menciptakan kebijakan yang dapat diterapkan oleh pemimpin terhadap karyawan berkaitan dengan *employee engagement*, *organizational trust*, *psycological well-being*, dan persepsi *transformational leadership*.

**1.6 Batasan Penelitian**

1. Sampel yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai di Puskesmas Sempor 1 yang berjumlah 60 orang.
2. Lokasi penelitian adalah di Puskesmas Sempor 1, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah.
3. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini ada empat yaitu

a) *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2004), *employee engagement* adalah pendorong kesuksesan bisnis, seperti ketekunan karyawan yang terlibat mencapai tujuan organisasi dengan menampilkan proaktif karyawan di tengah situasi yang ada.

b) *Organizational Trust*

Menurut Yu et al. (2018), *organizational trust* merupakan bentuk kesediaan karyawan untuk membangun hubungan jangka panjang dengan organisasi.

c) *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff (1989), *psychological well-being* adalah konsep berkesinambungan dialami individual tentang aktifitas yang terjadi setiap hari dalam pekerjaan yang sedang dilakukannya.

d) *Transformational Leadership*

Menurut Azka et al. (2011), *transformational leadership* merupakan pemimpin yang mengeluarkan segala perhatiannya kepada masalah-masalah yang sedang dihadapi para karyawannya dengan cara memberikan motivasi dan solusi untuk mencapai tujuannya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, diolah, dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational trust*, hal ini berarti bahwa *organizational trust* dapat mengalami peningkatan ketika terjadi peningkatan pada *employee engagement*.
2. *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *psychological well-being*, hal ini berarti tinggi rendahnya *employee engagement* pada seorang pegawai tidak berpengaruh terhadap *psychological well-being* nya.
3. *Employee engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *transformational leadership*, hal ini berarti semakin tinggi atau semakin rendahnya *transformational leadership* akan mempengaruhi tinggi rendahnya *employee engagement*.
4. *Psychological well-being* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational trust*, hal ini berarti ketika seseorang memiliki *psychological well-being* yang tinggi maka tingkat *organizational trust* individu terhadap organisasi juga semakin tinggi.
5. *Transformational leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational trust*, hal ini berarti *organizational trust* seorang pegawai dapat ditingkatkan berdasarkan dari adanya unsur

*transformational leadership*.

6. *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *organizational trust* melalui *psychological well-being*, hal ini berarti bahwa *psychological well-being* tidak dapat menjadi variabel yang memediasi hubungan antara *employee engagement* terhadap *organizational trust*.
7. *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *organizational trust* melalui *transformational leadership*, hal ini berarti bahwa variabel *transformational leadership* tidak dapat menjadi variabel yang memediasi hubungan *employee engagement* terhadap *organizational trust*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan di atas maka dapat diambil saran, sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Sempor 1
  - Disarankan setiap bulan dilakukan evaluasi supaya pegawai dapat mengetahui apakah mereka baik, buruk, atau rata – rata, penting bagi pihak instansi untuk memberi tahu mereka.
  - Disarankan membuat sebuah pelatihan dimana pelatihan tersebut dapat meningkatkan *employee engagement*.
2. Bagi peneliti selanjutnya
  - Untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan penelitian sejenis dengan memasukkan variabel lain yang mungkin juga

mempengaruhi *organizational trust* dengan melibatkan instansi – instansi dalam wilayah yang lebih luas.

### 3. Keterbatasan penelitian

- Penelitian ini menggunakan empat variabel yang diteliti, penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel – variabel lain agar memperoleh gambaran yang lebih jelas.
- Responden penelitian terbatas pada sampel para pegawai di Puskesmas Sempor 1 Kabupaten Kebumen. Penelitian ini kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada organisasi non profesi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, M. A. (2022, February). Determinasi Produktivitas Kerja: Flexible Working Space, Transformational Leadership, dan Organizational Culture (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, III, 337-349.  
doi:10.38035/jmpis.v3i1
- Ardinata, & Susanto, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Perawat dalam Melakukan Terapi Mindfulness. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 46-54.
- Arief Darmawan, S. M., & Maisaroh, S. M. (2017, Desember). Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Islamic Boarding School Tingkat SMA di Yogyakarta. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, XVII, 93-113.
- Aryaningtyas, A. T. (2013, Maret). Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediator Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, XV, 23 -32.  
doi:10.9744/jmk.15.1.23-32
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2008). Is Well-Being U-Shaped Over The Life Cycle? *Social Science & Medicine*, 1733-1749.
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, IX, 19-27.
- Chasanah, S., Indarto, & Santoso, D. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang). *Sustainable Business Journal*.
- Elvis, R., Santi, F., & Elita, Y. (n.d.). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Employee Well-Being pada Tenaga Kesehatan di RSUD Argamakmur Bengkulu Utara. 908-925.

- Epita, D. N., & Utoyo, S. D. (2013). Hubungan antara Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja pada PNS Organisasi Pemerintahan di Yogyakarta. 1-16.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. (2014). Membaca dan Menggunakan Tabel Distribusi F dan Tabel Distribusi t. *Seri Tutorial Analisis KUantitatif*, 1-4.
- Fridawati, Y. D., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Trust melalui Psychological Well-Being dan Transformational Leadership. *Jurnal Ilmu Manajemen*, IX, 1241-1255.
- Hardianto, Y., & Islamiati, N. (2021, December). Hubungan Psychological Well-Being dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Honoror Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi, dan Kesehatan*, II, 301-309.
- Hariani, G. (2022, February). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan: Work-Life Balance, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan (Suara Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, III, 119-127. doi:10.38035/jmpis.v3i1
- Inge Victoria, E. R. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang). *Dipenogoro Journal of Management*, VII, 1-12.
- Insan, M. Y., Batubara, S. S., & Wulandarai, N. (2021, December). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja Perawatan di Medan pada Era Covid 19. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 34-43.
- Insyra, T. R. (2022). Pengaruh Transformational Leadership terhadap Job Performance dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, X, 510-522.
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Psychologi, and Counselling*, II, 600-621.
- Lakahing, M. Y., & Widodo, S. (2020, June). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Transaksional terhadap Kinerja (Studi pada PT. ASDP

INDONESIA FERRY (PERSERO) Cabang Sape. *Jurnal Ilmiah M-Progres*, X, 148-162.

- Lembaran Negara Republik Indonesia. (n.d.). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Retrieved from persi.or.id: <https://persi.or.id/wp-content/uploads/2020/11/uu382014.pdf>
- Nasution, L. M. (2017, January). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, XIV, 49-55.
- Pitoyo, D. J. (2016). Transformational Leadership, Meaning in Work, Leader Member Exchange (LMX), Job Performance dan Work Engagement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, XVI, 15-34.
- Pramesti, R. D., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, VIII, 1-12.
- Puspitasari, N. W., & Dwiantoro, L. (2017, December). Transformational Leadership dalam Menurunkan Beban Kerja Perawat Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*, VII, 346-354.
- Putri, V. C., & Fibria Indriati Dwi Liestiawati S.Sos., M. (2013). Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan Kantor Pusat PT SEPATU BATA, TBK.
- rahmah, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Employee Engagement Karyawan. *Psikoborneo*, I, 115-119.
- Sabran, Thoyib, A., Troena, E. A., & Salim, U. (2010, November). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional, Kepercayaan Organisasional, Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kalimantan Timur). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, XIII, 1082-1089.
- Sarwono, J. (2011, November). Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian, dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, XI, 285-296.
- Satio Wisobroto, U. P. (2017, January). Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keterikatan Kerja pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati*, VI, 379-384.
- Satyajati, M. W., Widhianingtanti, L. T., & Adiwena, B. Y. (2020). Psychological Well-Being pada Setting Profesional: Burnout dan Jenis Profesi Sebagai Prediktor

Psychological Well-Being. *Prosiding Seminar Nasional dan Call Paper "Psikologi Positif Menuju Mental Wellness"*, 117-128.

- Setjoadi, T. N., Christianti, L., & Widjaja, D. C. (n.d.). Pengaruh Transformational Leadership melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan Restoran Steak Hut Surabaya. 209 -222.
- Sianturi, N. S., Milfayetty, S., & Lubis, M. R. (2019). Hubungan Psychological Well-Being dengan Employee Engagement Ditinjau dari Masa Kerja . *Proceeding Icopoid* , 125-135.
- Sianturi, N. S., Milfayetty, S., & Lubis, M. R. (2019, April). Hubungan Psychology Well Being dengan Employee Engagement Ditinjau dari Masa Kerja. *Proceeding Icopoid*, 125-135.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan, Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 86-98.
- Sugesti, L. B. (2021, December). The Role of Employee Engagement and Organizational Trust on Employee Performance: Mediation of Job Satisfaction on Pandemic Condition for Public Service Employees. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1, 267-280. doi:10.22515/jmif.v1i2.4691
- Suryaningrum, A. G., & Silvianita, A. (2018). Analisis Faktor - Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*, 124-137.
- Tentama, F., & Yuliantin, C. (2021, December). Peran Subjective Well-Being dan Trust in The Employer terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, VI. doi:10.33367/psi.v6i2.1402
- Usman, U., Badiran, M., & Muhammad, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Peureulak Barat. *Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan*, 23-33.
- Wibowo, Y. A., & Wijono, S. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira dengan Psychological Well Being Prajurit Yonif

Mekanis Raider 411/PDW Salatiga. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha, XII*, 228-238. doi:10.23887/jibk.v12i2.34080

Wijaya, K. D., Pio, R. J., & Tampi, D. L. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Hotel Plaza Manado. *Productivity, I*, 464 - 468.

Yudha, D., & Fikri, H. T. (2015). Hubungan Employee Engagement dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, 1-10.

Yulivan, I. (2022, April). Analisis Pengaruh Organizational Trust dan Entrepreneurial Leadership terhadap Employee Engagement di Kementerian untuk Pertahanan Negara. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi, VI*, 2051-2058. doi:10.33395/owner.v6i2.825

