

**PENGARUH ORGANIZATIONAL JOB EMBEDDEDNESS DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT TERHADAP WORK ENGAGEMENT
DIMEDIASI OLEH TRUST
(Studi pada Karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti)**

Bagus Eko Utomo
baguse317@gmail.com

Esti Margiyanti Utami
estiutami@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati
fitrirahmawati@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas
Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi fungsi manajemen mulai dan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan hingga pengawasan. Oleh karenanya, apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda usahanya secara optimal. Salah satu tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia saat ini adalah peningkatan *work engagement*. *Work engagement* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya oleh *organizational job embeddedness*, *perceived organizational support*, dan *trust*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh: *organizational job embeddedness* terhadap *work engagement*, *perceived organizational support* terhadap *work engagement*, *organizational job embeddedness* terhadap *trust*, *perceived organizational support* terhadap *trust*, *trust* terhadap *work engagement*, *trust* dalam memediasi pengaruh *organizational job embeddedness* terhadap *work engagement*, dan *trust* dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh, dengan sampel sebanyak 115 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data berupa analisis *Structural Equation Modeling* dengan efek mediasi menggunakan program SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *trust*, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *trust*, *trust* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *trust* memediasi pengaruh *organizational job embeddedness* terhadap *work engagement*, dan *trust* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.

Kata kunci : *organizational job embeddedness*, *perceived organizational support*, *work engagement*, *trust*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola dan dimanfaatkan dengan baik agar perusahaan dapat menjalankan roda usahanya secara optimal. Proses pengelolaan manusia dalam perusahaan ditangani oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi strategis dan berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi sebuah perusahaan dalam mengelola manusia yang ada di dalamnya (Suryani dan FoEh, 2019:2).

Salah satu tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia saat ini adalah peningkatan *work engagement*. *Work engagement* adalah bentuk pernyataan karyawan terhadap pekerjaan melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan (Santosa, 2012:209). *Work engagement* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya oleh *organizational job embeddedness*, *perceived organizational support*, dan *trust* (Phonna dan Harmen, 2020:741).

Organizational job embeddedness adalah konstruksi keseluruhan yang dikonseptualisasikan sebagai kekuatan gabungan yang mencegah seseorang meninggalkan pekerjaannya (Yao dkk., 2004:156). Menurut Diba dkk., (2020:7) *organizational job embeddedness* berpengaruh terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *organizational job embeddedness* akan menyebabkan peningkatan *work engagement*. Individu yang tingkat *embeddedness*-nya tinggi percaya bahwa keterampilan, pengetahuan, dan nilai kerja mereka sesuai dengan nilai-nilai, kebutuhan, dan budaya perusahaan mereka. Pada gilirannya, karyawan ini akan lebih cenderung *engaged*.

Faktor selanjutnya yang dapat berpengaruh terhadap *work engagement* yaitu *perceived organizational support* (Phonna dan Harmen, 2020:741). *Perceived organizational support* dapat diartikan sebagai sejauh mana perusahaan peduli dengan kesejahteraan anggotanya, mencoba membantu mereka ketika mereka memiliki masalah, dan memperlakukan mereka dengan adil (George dan Jones, 2012:267). Gillet dkk., (2012) dalam Najeemdeen dkk., (2018:203) menyatakan bahwa *organizational support* sangat penting untuk meningkatkan *work engagement* karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung mereka seperti penghargaan atas pekerjaan, pengakuan dan persetujuan, ini akan meningkatkan keterlibatan kerja.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *work engagement* yaitu *trust* (Phonna dan Harmen, 2020:741). *Trust* merupakan kesediaan untuk menerima tindakan pihak lain (Mayer dkk., 1995 dalam Mayer dan Davis, 1999:124). *Trust* penting untuk membangun hubungan kerja yang baik dalam kelompok dan tim sehingga keuntungan proses dapat dicapai. Hanya jika anggota tim percaya bahwa anggota tim lain juga akan berperilaku dengan cara yang etis (George dan Jones, 2012:363). Individu yang merasakan tingkat kepercayaan yang tinggi dalam perusahaan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan (Bilal dkk., 2019:166).

Objek penelitian difokuskan pada PT. Anugrah Karya Trisakti, yang berada di Dusun Krasak, Desa Sumberejo, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti menilai penting untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Organizational Job Embeddedness* dan *Perceived Organizational***

Support terhadap Work Engagement dimediasi oleh Trust (Studi pada karyawan PT Anugrah Karya Trisakti)”.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*?
3. Apakah *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *trust*?
4. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *trust*?
5. Apakah *trust* berpengaruh positif terhadap *work engagement*?
6. Apakah *trust* memediasi pengaruh *organizational job embeddedness* terhadap *work engagement*?
7. Apakah *trust* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN 1. Kajian Teori

a. Work Engagement

Work engagement merupakan suatu pandangan yang positif, perasaan terpenuhi, pernyataan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (perhatian penuh) (Schaufeli dkk., 2002:74). *Vigor* mengacu pada kemauan dan tekad untuk mengerahkan energi dan usaha dalam pekerjaan seseorang dan menjadi ulet serta gigih ketika menghadapi rintangan. *Dedication* mengacu kepada menemukan arti dan tujuan dalam pekerjaan, menjadi antusias, terinspirasi, dan bangga dengan pekerjaannya. *Absorption* adalah komponen kognitif dari *work engagement* yang dimana orang benar-benar tenggelam dan puas dengan pekerjaannya seperti waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. *Work engagement* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya oleh *organizational job embeddedness*, *perceived organizational support*, dan *trust* (Phonna dan Harmen, 2020:741).

b. Organizational Job Embeddedness

Organizational job embeddedness adalah konstruksi keseluruhan yang dikonseptualisasikan sebagai kekuatan gabungan yang mencegah seseorang meninggalkan pekerjaannya (Yao dkk., 2004:156). Ada tiga faktor utama yang berkontribusi pada *organizational job embeddedness*. Pertama, sejauh mana seseorang memiliki keterikatan yang kuat dengan orang atau kelompok di tempat kerja dan di komunitas mereka. Kedua, sejauh mana mereka cocok atau cocok dengan pekerjaan dan komunitas mereka. Ketiga, sejauh mana mereka harus menyerahkan atau mengorbankan sesuatu jika mereka meninggalkan pekerjaan mereka (Mitchell dan Lee, 2001:216 dan Yao dkk., 2004:156).

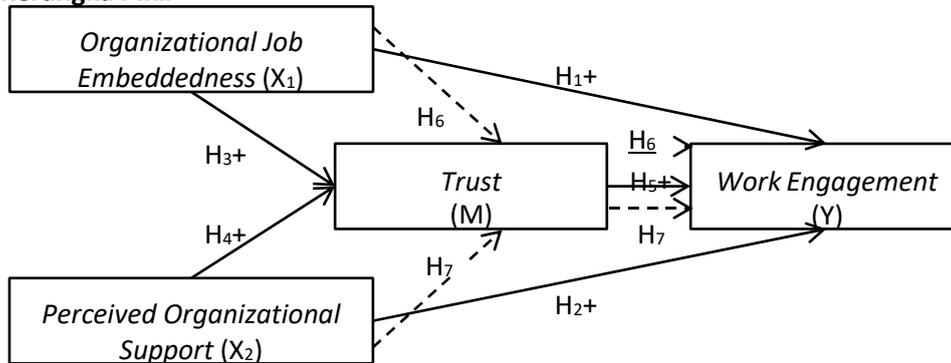
c. Perceived Organizational Support

Perceived organizational support atau dikenal dengan *organizational support* dapat diartikan sebagai sejauh mana organisasi peduli dengan kesejahteraan anggotanya, mencoba membantu mereka ketika mereka memiliki masalah, dan memperlakukan mereka dengan adil (George dan Jones, 2012:267). *Organizational support* adalah apapun yang dilakukan organisasi untuk membantu atau menghambat kinerja. Dukungan positif dapat berarti menyediakan sumber daya apa pun yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan; dukungan negatif mungkin berarti gagal menyediakan sumber daya tersebut, mungkin karena pertimbangan biaya atau pengurangan staf (Griffin dkk., 2020:239).

d. Trust

Trust (kepercayaan) merupakan kesediaan untuk menerima tindakan pihak lain (Mayer dkk., 1995 dalam Mayer dan Davis, 1999:124). *Trust* adalah keadaan psikologis yang muncul ketika individu setuju untuk membuat dirinya mudah menerima orang lain karena individu memiliki harapan positif tentang bagaimana keadaan akan berubah. Meskipun individu tidak sepenuhnya mengendalikan situasi, individu bersedia mengambil kesempatan bahwa orang lain akan datang untuknya (Robbins dan Judge, 2017:440).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

- > : pengaruh langsung
- > : pengaruh tidak langsung (mediasi)

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh *Organizational Job Embeddedness* terhadap *Work Engagement*

Orang yang lebih *embedded* bekerja lebih keras, berbuat lebih baik, karena tidak banyak absen, berkinerja lebih baik daripada yang kurang *embedded* (Mitchell dkk., 2001)

dalam Widiyanto dkk., 2012:7). *Organizational job embeddedness* berpengaruh terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *organizational job embeddedness* akan menyebabkan peningkatan *work engagement* (Diba dkk., 2020:7). Hasil penelitian Phonna dan Harmen (2020), dan Khan dkk., (2018) membuktikan bahwa *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ : *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*

Semakin tinggi derajat persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli atas kesejahteraannya, maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimilikinya (Claudianty dan Suhariadi, 2018:36). Gillet dkk., (2012) dalam Najeemdeen dkk., (2018:203) menyatakan bahwa *organizational support* sangat penting untuk meningkatkan *work engagement* karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi mendukung mereka seperti penghargaan atas pekerjaan, pengakuan dan persetujuan, ini akan meningkatkan keterlibatan kerja. Hasil penelitian Phonna dan Harmen (2020), dan Imran dkk., (2020) membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₂ : *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

3. Pengaruh *Organizational Job Embeddedness* terhadap *Trust*

Wang dan Shi (2007) dalam Yang dkk., (2011:433) menyatakan bahwa *organizational job embeddedness* berpengaruh terhadap *trust*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *organizational job embeddedness* akan menyebabkan kepercayaan. Hasil penelitian Phonna dan Harmen (2020), serta Tabak dan Hendy (2016) membuktikan bahwa *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *trust*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₃ : *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *trust*

4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Trust*

Trust dalam manajemen adalah komponen kunci dalam hubungan pertukaran sosial karena sifat bebas dari proses timbal balik. Pertukaran sosial membutuhkan kepercayaan orang lain untuk memenuhi kewajiban (Aryee dkk., 2002 dalam Gigliotti dkk., 2019:4). Berdasarkan akumulasi timbal balik yang terkait dengan *perceived organizational support* itu harus dikaitkan dengan kepercayaan dalam manajemen organisasi selama perubahan organisasi (Gigliotti dkk., 2019:4). Hasil penelitian Phonna dan Harmen (2020), Tabak dan Hendy (2016), dan Paillé (2015) membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *trust*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₄ : *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *trust*

5. Pengaruh *Trust* terhadap *Work Engagement*

Individu yang merasakan tingkat kepercayaan yang tinggi dalam organisasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Bilal dkk., 2019:166). Kepercayaan

penting dalam membentuk keterlibatan kerja (Havold dkk., 2020:146). Hasil penelitian Phonna dan Harmen (2020), serta Tabak dan Hendy (2016), membuktikan bahwa *trust* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₅ : *trust* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

6. Pengaruh *Organizational Job Embeddedness* terhadap *Work Engagement* dengan *Trust* sebagai Variabel Mediasi

Organizational job embeddedness berpengaruh terhadap *work engagement* (Diba dkk., 2020:7). *Organizational job embeddedness* berpengaruh terhadap *trust* (Wang dan Shi, 2007 dalam Yang dkk., 2011:433). Individu yang merasakan tingkat kepercayaan yang tinggi dalam organisasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Bilal dkk., 2019:166). Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa adanya kaitan antara *organizational job embeddedness*, *trust* dan *work engagement*. Namun ketika *organizational job embeddedness* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*, maka diharapkan *trust* dapat memediasi pengaruh *organizational job embeddedness* terhadap *work engagement*. Hasil penelitian Phonna dan Harmen (2020), Khan dkk., (2018), serta Tabak dan Hendy (2016) membuktikan bahwa *trust* memediasi pengaruh *organizational job embeddedness* terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₆ : *trust* memediasi pengaruh *organizational job embeddedness* terhadap *work engagement*

7. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* dengan *Trust* sebagai Variabel Mediasi

Work engagement dapat terwujud karena adanya dukungan penuh dari perusahaan yang disebut dengan *perceived organizational support* (Rhoades dan Eisenberger, 2002 dalam Claudianty dan Suhariadi, 2018:36). *Trust* dalam manajemen adalah komponen kunci dalam hubungan pertukaran sosial karena sifat bebas dari proses timbal balik. Berdasarkan akumulasi timbal balik yang terkait dengan *perceived organizational support* itu harus dikaitkan dengan kepercayaan dalam manajemen organisasi selama perubahan organisasi (Gigliotti dkk., 2019:4). Individu yang merasakan tingkat kepercayaan yang tinggi dalam organisasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Bilal dkk., 2019:166). Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa adanya kaitan antara *perceived organizational support*, *trust* dan *work engagement*. Namun ketika *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*, maka diharapkan *trust* dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Hasil penelitian Phonna dan Harmen (2020), serta Tabak dan Hendy (2016) membuktikan bahwa *trust* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₇ : *trust* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

- a. *Work Engagement*

Work engagement merupakan suatu pandangan yang positif, perasaan terpenuhi, pernyataan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (perhatian penuh) (Schaufeli dkk., 2002:74). Indikator untuk mengukur *work engagement* mengacu pada Schaufeli dkk., (2002:74), yaitu: *vigor, dedication, absorption*.

b. *Organizational Job Embeddedness*

Organizational job embeddedness merupakan konstruksi keseluruhan yang dikonseptualisasikan sebagai kekuatan gabungan yang mencegah seseorang meninggalkan pekerjaannya (Yao dkk., 2004:156). Indikator untuk mengukur *organizational job embeddedness* mengacu pada pendapat Yao dkk., (2004:156), yaitu: *links, fit, sacrifice*.

c. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support merupakan sejauh mana organisasi peduli dengan kesejahteraan anggotanya, mencoba membantu mereka ketika mereka memiliki masalah, dan memperlakukan mereka dengan adil (George dan Jones, 2012:267). Indikator untuk mengukur *perceived organizational support* mengacu pada pendapat George dan Jones (2012:269), diantaranya organisasi menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraan, organisasi tidak mempekerjakan seseorang untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah, organisasi berhasil menghargai upaya ekstra saya.

d. *Trust*

Trust merupakan kesediaan untuk menerima tindakan pihak lain (Mayer dkk., 1995 dalam Mayer dan Davis, 1999:124). Indikator untuk mengukur *trust* mengacu pada pendapat Mayer dkk., (1995) dalam Mayer dan Davis (1999:124), yaitu: *ability, benevolence, integrity*.

2. Analisis Data

Analisis data pada penelitian berupa analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan efek mediasi menggunakan program SmartPLS (*Partial Least Square*) yang mengacu pada prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (Ghozali, 2021:183).

F. PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

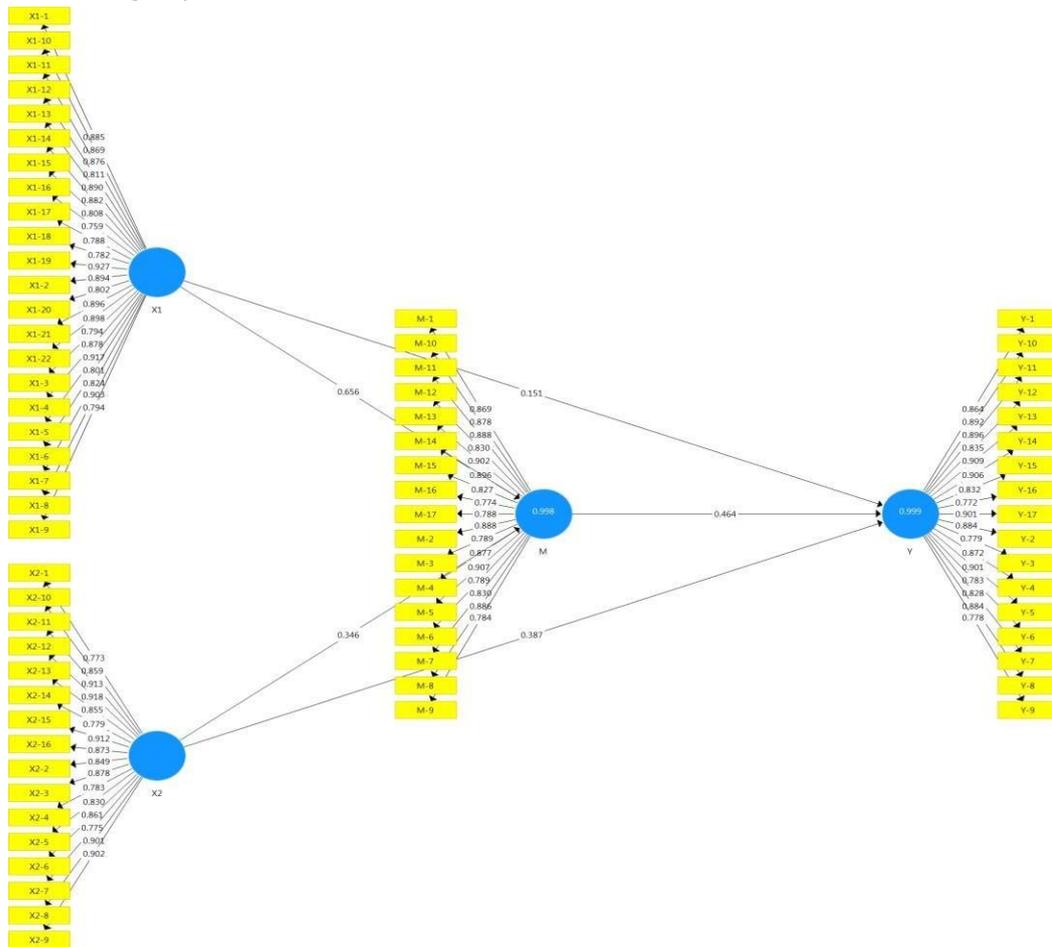
Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifes variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Rule of thumb untuk pengujian validitas convergent dengan indikator reflektif yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,7 (Ghozali, 2021:68). Berdasarkan uji *convergent validity* diketahui bahwa indikator *work engagement, organizational job embeddedness, perceived organizational support, dan trust* memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7, artinya pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur variabel valid untuk digunakan.

b. *Discriminant Validity*

Validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifes variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* untuk pengujian validitas *discriminant* indikator refleksif dilihat dari nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih dari 0,7 (Ghozali, 2021:68). Berdasarkan uji *discriminant validity* diketahui bahwa keseluruhan indikator *work engagement*, *organizational job embeddedness*, *perceived organizational support*, dan *trust* memiliki nilai *cross loading* di atas 0,7, artinya indikator pembentuk konstruk terkategori valid.

c. *Composite Reliability*

Berdasarkan uji *composite reliability* diketahui bahwa nilai *composite reliability* variabel *work engagement*, *organizational job embeddedness*, *perceived organizational support*, dan *trust* lebih dari 0,7, artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data.



Gambar 2
Diagram Hasil Uji *Outer Model*

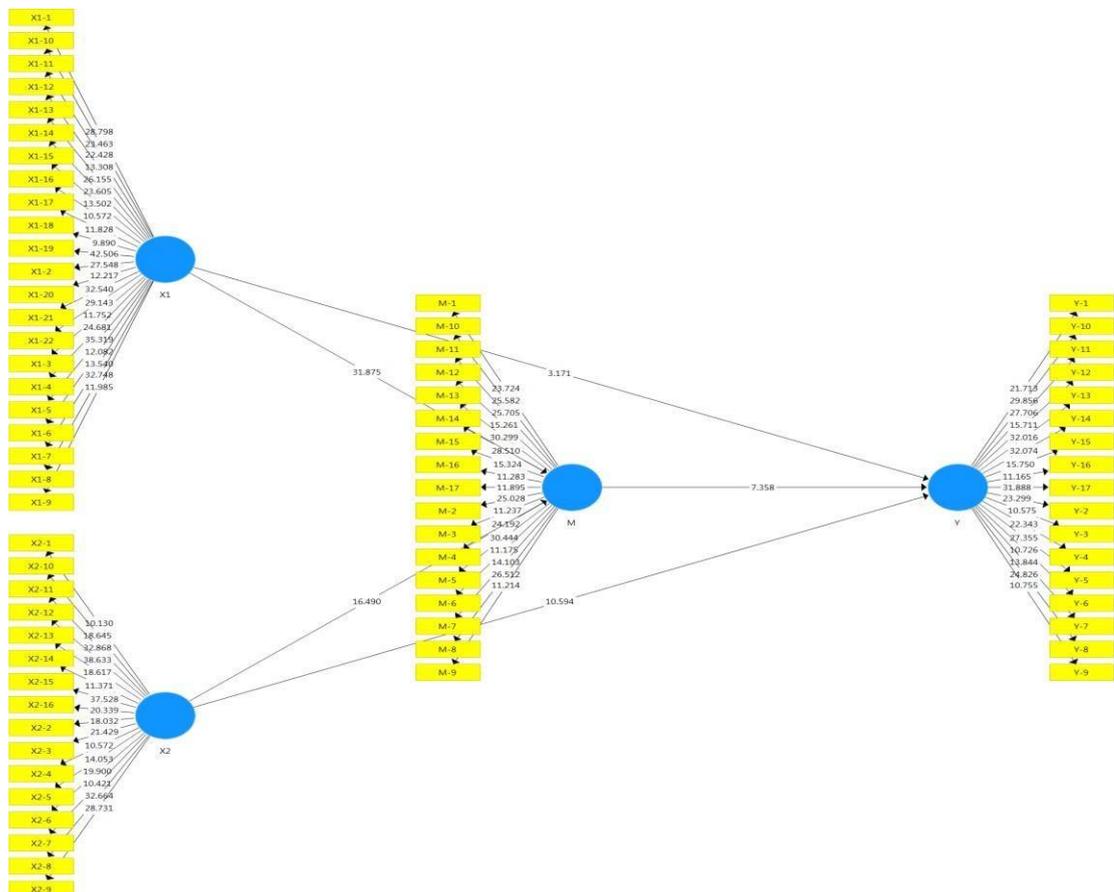
2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

a. *R-Squares*

Berdasarkan uji *R-Squares* diketahui bahwa *work engagement* memiliki nilai *R-Squares* sebesar 0,999 yang menunjukkan pengaruh yang kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini 99,9% *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *organizational job embeddedness*, *perceived organizational support*, dan *trust*. Sedangkan *trust* memiliki nilai *R-Squares* sebesar 0,998 yang menunjukkan pengaruh yang kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini 99,8% *trust* dapat dijelaskan oleh variabel *organizational job embeddedness* dan *perceived organizational support*.

b. *Goodness of Fit Model (GoF)*

Berdasarkan uji *Average Variance Extracted (AVE)* dan *R-Squares* diketahui bahwa nilai rata-rata *R-Squares* adalah sebesar 0,999 dan nilai rata-rata *AVE* sebesar 0,727 sehingga nilai *GoF* adalah sebesar 0,852 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.



Gambar 3
Diagram Hasil Uji *Inner Model*

c. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2 sebagai berikut: **Tabel**

1

Hasil Uji Pengaruh Langsung

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	P-values	Keterangan
X1 → Y	0,151	3,171	0,001	Positif dan Signifikan
X2 → Y	0,387	10,594	0,000	Positif dan Signifikan
X1 → M	0,656	31,875	0,000	Positif dan Signifikan
X2 → M	0,346	16,490	0,000	Positif dan Signifikan
M → Y	0,464	7,358	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 2

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	P-values	Keterangan
X1 → M → Y	0,304	7,326	0,000	Positif dan Signifikan
X2 → M → Y	0,161	6,455	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2024)

1. Pengaruh *Organizational Job Embeddedness* terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur *organizational job embeddedness* terhadap *work engagement* sebesar 0,151 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 3,171 serta nilai *p-values* sebesar 0,001. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, dimana *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Mitchell dkk., (2001) dalam Widiyanto dkk., (2012:7) yang menyatakan bahwa orang yang lebih *embedded* bekerja lebih keras, berbuat lebih baik, karena tidak banyak absen, berkinerja lebih baik daripada yang kurang *embedded*. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Phonna dan Harmen (2020), dan Khan dkk., (2018) yang membuktikan bahwa *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur *perceived organizational support* terhadap *work engagement* sebesar 0,387 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 10,594 serta nilai *p-values* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, dimana *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam Claudianty dan Suhariadi (2018:36), peran *perceived organizational support* akan mengindikasikan kesediaan perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan dan menghargai usaha karyawan dalam membantu keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, *work engagement* dapat terwujud karena adanya dukungan penuh dari perusahaan yang disebut dengan *perceived organizational*

support. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Phonna dan Harmen (2020), dan Imran dkk., (2020) yang membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

3. Pengaruh *Organizational Job Embeddedness* terhadap *Trust*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur *organizational job embeddedness* terhadap *trust* sebesar 0,656 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 31,875 serta nilai *p-values* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, dimana *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *trust*. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Wang dan Shi (2007) dalam Yang dkk., (2011:433) yang menyatakan bahwa *organizational job embeddedness* berpengaruh terhadap *trust*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *organizational job embeddedness* akan menyebabkan kepercayaan. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Phonna dan Harmen (2020), serta Tabak dan Hendy (2016) yang membuktikan bahwa *organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *trust*.

4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Trust*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur *perceived organizational support* terhadap *trust* sebesar 0,346 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 16,490 serta nilai *p-values* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis keempat diterima, dimana *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *trust*. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Aryee dkk., (2002) dalam Gigliotti dkk., (2019:4) yang menyatakan bahwa *trust* dalam manajemen adalah komponen kunci dalam hubungan pertukaran sosial karena sifat bebas dari proses timbal balik. Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Phonna dan Harmen (2020), Tabak dan Hendy (2016), dan Paillé (2015) yang membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *trust*.

5. Pengaruh *Trust* terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur *trust* terhadap *work engagement* sebesar 0,464 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 7,358 serta nilai *p-values* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis kelima diterima, dimana *trust* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Havold dkk., (2020:146) yang menyatakan bahwa kepercayaan penting dalam membentuk keterlibatan kerja. Diterimanya hipotesis kelima pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Phonna dan Harmen (2020), serta Tabak dan Hendy (2016), yang membuktikan bahwa *trust* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

6. Pengaruh *Organizational Job Embeddedness* terhadap *Work Engagement* dengan *Trust* sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai koefisien jalur antara *organizational job embeddedness* terhadap *work engagement* melalui *trust* sebesar 0,304 dengan nilai t-statistik sebesar 7,326 dan *p-values* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *trust* di anggap dapat memediasi pengaruh *organizational job*

embeddedness terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan. Hal ini juga membuktikan hipotesis keenam diterima. Hasil uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung memiliki hasil yang sama-sama signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk mediasi yang terjadi berupa *partial mediation*, artinya peningkatan *work engagement* tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh *organizational job embeddedness*, tetapi juga secara tidak langsung dimediasi oleh *trust*. *Organizational job embeddedness* dapat mempengaruhi *trust* karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti dan pada akhirnya mempengaruhi *work engagement* karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti.

7. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* dengan *Trust* sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai koefisien jalur antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement* melalui *trust* sebesar 0,161 dengan nilai t-statistik sebesar 6,455 dan *p-values* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *trust* dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan. Hal ini juga membuktikan hipotesis ketujuh diterima. Hasil uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung memiliki hasil yang sama-sama signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk mediasi yang terjadi berupa *partial mediation*, artinya peningkatan *work engagement* tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh *perceived organizational support*, tetapi juga secara tidak langsung dimediasi oleh *trust*. *Perceived organizational support* dapat mempengaruhi *trust* karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti dan pada akhirnya mempengaruhi *work engagement* karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. *Organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.
2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.
3. *Organizational job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *trust*.
4. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *trust*.
5. *Trust* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.
6. *Trust* memediasi pengaruh *organizational job embeddedness* terhadap *work engagement*.
7. *Trust* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*.

H. DAFTAR PUSTAKA

Bilal, H., Farooq, N., dan Rukh, L. 2019. Trust, Rewards and Training Impact on Employee's Work Engagement: An Evidence from Banking Sector. *Global Social Sciences Review (GSSR)*, IV (III): 163-169.

Claudianty, G.S., dan Suhariadi, F. 2018. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement. *Jurnal Fenomena*, 29 (2): 32-37.

- Diba, S., Amri., dan Putra, T.R.I. 2020. The Influence of Job Embeddedness, Leadership and Motivation of The Work Engagement and Its Implications in The Performance of PT. Bri Banks of Sigli. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 3 (05): 1-15.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. 2021. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D.R., dan Gonzalez, K. 2019. The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness. *Journal of Change Management*, 1-15.
- Griffin, R.W., Phillips, J.M., dan Gully, S.M. 2020. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: South-Western, Cengage Learning.
- Havold, O.K.S., Havold, J.I., dan Geo, R.G. 2020. Trust in Leaders, Work Satisfaction and Work Engagement in Public Hospitals. *International Journal of Public Leadership*, 17 (2): 145-159.
- Imran, M.Y., Elahi, N.S., Abud, G., Ashfaq, F., dan Ilyas, S. 2020. Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation*, 1-18.
- Khan, M., Aziz, S., Afsar, B., dan Latif, A. 2018. The Effect of Job Embeddedness on Turnover Intentions, Work Engagement, and Job Performance. *Journal of Tourism & Hospitality*, 7 (3): 1-9.
- Mayer, R.C., dan Davis, J.H. 1999. The Effect of the Performance Appraisal System on Trust for Management: A Field Quasi-Experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (1): 123-136.
- Mitchell, T.R., dan Lee, T.W. 2001. The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embeddedness: Foundations for A Comprehensive Theory of Attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23: 189-246.
- Najeemdeen, I.S., Abidemi, B.T., Rahmat, F.D., dan Bulus, B.D. 2018. Perceived Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Work Engagement. *Academic Journal of Economic Studies*, 4 (3): 199-208.

- Paillé, P. 2015. Perceived Organizational Support and Work Outcomes: The Mediating Role of Psychological Contract Violation. *International Journal of Organizational Analysis*, 23 (2): 1-39.
- Phonna, S.S., dan Harmen, H. 2020. Pengaruh Organizational Job Embeddedness dan Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement yang dimediasi oleh Trust pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5 (4): 741-755.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior, Seventeenth Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Santosa, T.E.C. 2012. Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11 (2): 207-216.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Roma, V.G., dan Bakker, A.B. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71–92.
- Suryani, N.K., dan FoEh, J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Tabak, F., dan endy, 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.
- Widiyanto, S., Abdullah, R., Angga, P.K., dan Meiyanti, S. 2012. The Effect of Job Embeddedness on Work Engagement and Innovative Behavior. *Social Science Research Network (SSRN) Electronic Journal*, 1-15.
- Yang, C., Ma, Q., dan Hu, L. 2011. Job Embeddedness: A New Perspective to Predict Voluntary Turnover. *Nankai Business Review International*, 2 (4): 418-446.
- Yao, K., Lee, T.W., Mitchell, T.R., Burton, J.P., dan Sablynski, C.J. 2004. Job Embeddedness: Current Research and Future Direction, dalam *Innovative Theory and Empirical Research an Employee Turnover*: 153-187.