

**PENGARUH KEPERCAYAAN PADA PIMPINAN TERHADAP KETERIKATAN KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang)**

Rismawati Nur Safitri
rismawatinursafitri@gmail.com

Susi Widjajani
Agus Saur Utomo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum. Dalam menjalankan pelayanan kesehatan tersebut diperlukan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pegawai sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu rumah sakit hendaknya diperhatikan, terutama mengenai keterikatan kerja. Keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya oleh kepercayaan pada pimpinan, dan kepuasan kerja.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja, kepercayaan pada pimpinan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja, dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling purposive*. Sampel yang digunakan sebanyak 138 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data pada penelitian berupa analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan efek mediasi menggunakan program SmartPLS.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja.

Kata kunci : *kepercayaan pada pimpinan, keterikatan kerja, kepuasan kerja*

A. PENDAHULUAN

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan (Kepmenkes No. 129, 2008). Dalam menjalankan pelayanan kesehatan tersebut diperlukan sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai. Oleh sebab itu, pegawai sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu rumah sakit hendaknya diperhatikan, terutama mengenai keterikatan kerja,

karena kantor dengan pegawai yang terikat meningkat lebih produktif. Para pegawai yang terikat adalah pegawai yang bekerja dengan keinginan besar karena pegawai merasakan ikatan dan komitmen yang kuat terhadap organisasi di mana pegawai bekerja (Santosa, 2012:208).

Keterikatan kerja adalah suatu pandangan yang positif, perasaan terpenuhi, pernyataan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan perhatian penuh (Schaufeli dkk., 2002:74). Para pegawai yang terikat, peduli dengan masa depan perusahaan dan rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi tempat bekerja (Santosa, 2012:209). Menurut Santosa (2012:209) ciri dari pegawai yang terikat adalah antusias, semangat dan bergairah terhadap pekerjaan, loyal, termotivasi, berkomitmen dan produktif. Pegawai memiliki emosi yang kuat dan setia pada tempat kerja dan terdorong untuk sukses. Keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya oleh kepercayaan pada pimpinan (Wang dan Hsieh dalam Zhou dkk., 2022:3), dan kepuasan kerja (Armstrong, 2009:339).

Kepercayaan pada pimpinan dapat diartikan sebagai keyakinan dan kesetiaan kepada pimpinan (Podsakoff dkk., 1990:113). Ketika pegawai merasa pemimpin/atasan mereka dapat dipercaya, maka pegawai akan lebih terlibat dalam tugas mereka (Wang dan Hsieh dalam Zhou dkk., 2022:3). Apabila kepercayaan pada pimpinan tinggi, maka keterikatan kerja akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila yang dialami individu kepercayaan pada pimpinan rendah, maka keterikatan kerja akan menurun. Hasil penelitian yang dilakukan Basit (2017) menyatakan bahwa kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

Selain berpengaruh terhadap keterikatan kerja, kepercayaan pada pimpinan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Kepercayaan pada pimpinan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja (Dirks dan Ferrin, 2002:623). Hasil penelitian yang dilakukan Rafiq dkk., (2022) menyatakan bahwa kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Apabila kepercayaan pada pimpinan tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja, maka diharapkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja. Hal ini dikarenakan kepercayaan pada pimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepercayaan pada pimpinan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja (Dirks dan Ferrin, 2002:623), kemudian kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap keterikatan kerja (Armstrong, 2009:339). Hasil penelitian yang dilakukan Stefani dan Santoso (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Selain itu, hasil penelitian Havold dkk., (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja.

Objek pada penelitian ini akan difokuskan pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Bapak Tabah Tohamik, S.Kep, Ns., selaku Kepala Seksi Informasi, diperoleh keterangan bahwa ada perawat yang kurang memiliki keterikatan kerja yang ditandai dengan perawat kurang memiliki kemauan untuk mengerahkan usaha ketika menghadapi rintangan, kurang antusias dan kurang bangga dengan pekerjaannya, serta kurang menikmati

pekerjaannya. Ada juga perawat yang kurang percaya dengan pimpinan yang ditandai dengan menilai pimpinan lebih dekat dan memilih perawat yang disukainya saja, tidak yakin dengan integritas pimpinan, dan tidak taat pada saran atau petunjuk pimpinan. Selain itu, beberapa perawat kurang puas dengan rekan kerja karena sikap individual yang tinggi dan kurang saling membantu.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja, kepercayaan pada pimpinan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja, dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang?
2. Apakah kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan suatu pandangan yang positif, perasaan terpenuhi, pernyataan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan perhatian penuh (Schaufeli dkk., 2002:74). Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai investasi energi fisik, kognitif, dan emosional pegawai dalam kinerja pekerjaan (Robbins dan Judge, 2013:211). Ada beberapa faktor yang mendorong pegawai untuk lebih terikat dengan organisasi (Tewal dkk., 2017:96) yaitu: persepsi pegawai mengenai pentingnya pekerjaan mereka, kejelasan pegawai mengenai harapan atas pekerjaan, peningkatan karir, timbal balik dan dialog berkala dengan atasan, dan sebagainya. Selain itu, kepercayaan pada pimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja (Wang dan Hsieh dalam Zhou dkk., 2022:3), dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja (Armstrong, 2009:339).

b. Kepercayaan pada Pimpinan

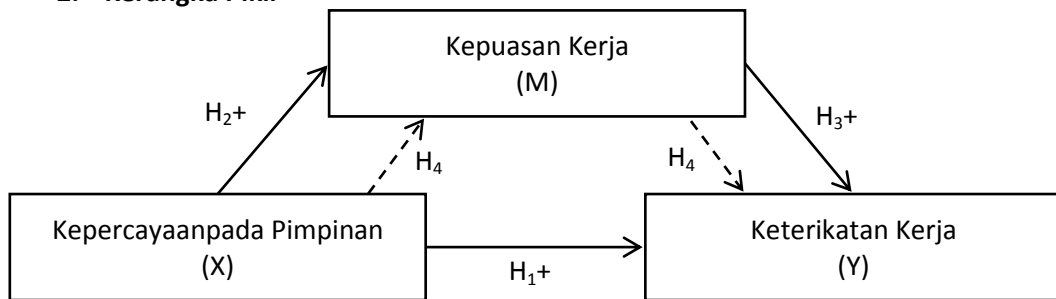
Kepercayaan pada pimpinan merupakan keyakinan (*faith*) dan kesetiaan (*loyalty*) kepada pimpinan (Podsakoff dkk., 1990:113). Kepercayaan pegawai pada pimpinan mengacu pada kepercayaan pengikut pada niat dan keyakinan pada tindakan pimpinan (Cook dan Wall dalam Boru dan Tao, 2021:212). Kepercayaan antara pimpinan dan bawahan memiliki sejumlah keunggulan khusus (Robbins dan Judge, 2017:441), diantaranya: kepercayaan mendorong pengambilan risiko, kepercayaan

memfasilitasi berbagi informasi, kelompok yang saling percaya lebih efektif, kepercayaan meningkatkan produktivitas.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Kinicki dan Fugate (2016:57) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Menurut Griffin dan Moorhead (2014:74), pegawai yang puas, akan jarang absen, memberikan kontribusi positif, tetap bersama organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas lebih sering absen, mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan akan mencari pekerjaan lain.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja

Ketika pegawai merasa pemimpin/atasan mereka dapat dipercaya, maka pegawai akan lebih terlibat dalam tugas mereka (Wang dan Hsieh dalam Zhou dkk., 2022:3). Kepercayaan pada pimpinan memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepercayaan pada pimpinan maka akan meningkatkan keterikatan kerja (Pradhana dan Hendra, 2019:2461). Menurut Aidina dan Prihatsanti (2017:140) ketika pegawai memiliki kepercayaan terhadap pemimpinnya maka pegawai akan merasakan dukungan dari atasan dimana pegawai itu bekerja dan akan berpengaruh terhadap sikap, perilaku, kinerja pegawai dapat lebih bersemangat dan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Mengacu pada penjelasan di atas apabila kepercayaan pada pimpinan tinggi, maka keterikatan kerja akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, kepercayaan pada pimpinan rendah, maka keterikatan kerja akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan Havold dkk., (2020), dan Wong dkk., (2010), menyatakan bahwa kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis pertama yaitu:

H₁ : kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja

2. Pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap kepuasan kerja

Kepercayaan pada pimpinan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja (Dirks dan Ferrin, 2002:623). Kepercayaan yang lebih besar dalam suatu organisasi dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih besar (Chen dkk., dalam Kumar dan Saha, 2017:2). Kepercayaan pada gilirannya, dapat meningkatkan kerja sama dan berbagi informasi yang diperlukan untuk kreativitas dan inovasi (George dan Jones, 2012:75). Hubungan kerja yang saling percaya memungkinkan pegawai untuk fokus pada pekerjaan mereka dan tidak membuang-buang waktu dan energi (Griffin dkk., 2020:165). Pegawai yang merasa diberdayakan oleh pimpinannya mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi (Robbins dan Judge, 2017:121). Mengacu pada penjelasan di atas apabila kepercayaan pada pimpinan tinggi, maka kepuasan kerja akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila kepercayaan pada pimpinan rendah, maka kepuasan kerja akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan Havold dkk., (2020), serta Ginting dan Rahmat (2021), menyatakan bahwa kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis kedua yaitu:

H₂ : kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja (Armstrong, 2009:339). Konsep kepuasan kerja terkait erat dengan keterikatan kerja (Armstrong, 2009:343).

Hasil penelitian yang dilakukan Havold dkk., (2020), Abraham (2012), Affini dan Surip (2018:124), serta Yolanda dan Sari (2019:68) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis ketiga yaitu:

H₃ : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja

4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja

Mengacu pada penjelasan hipotesis sebelumnya, diketahui bahwa kepercayaan pada pimpinan dapat berpengaruh langsung terhadap keterikatan kerja. Namun demikian kepercayaan pada pimpinan bisa juga mempengaruhi kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja mempengaruhi keterikatan kerja. Ketika kepercayaan pada pimpinan tidak dapat mempengaruhi keterikatan kerja secara langsung, maka kepuasan kerja diharapkan dapat memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja. Menurut Havold dkk., (2020:145) kepuasan kerja memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja dengan bentuk partially mediates. Hasil penelitian Havold dkk., (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis keempat yaitu:

H₄ : kepuasan kerja memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah suatu pandangan yang positif, perasaan terpenuhi, pernyataan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan perhatian penuh (Schaufeli dkk., 2002:74). Pengukuran keterikatan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Schaufeli dkk., (2002:74), yaitu: semangat, dedikasi, dan perhatian penuh.

b. Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan pada pimpinan adalah keyakinan dan kesetiaan kepada pimpinan (Podsakoff dkk., 1990:113). Pengukuran kepercayaan pada pimpinan pada penelitian ini mengacu pada pendapat Podsakoff dkk., (1990:115), yaitu: keyakinan (*faith*), dan kesetiaan (*loyalty*).

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Luthans (2011:141), yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

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*

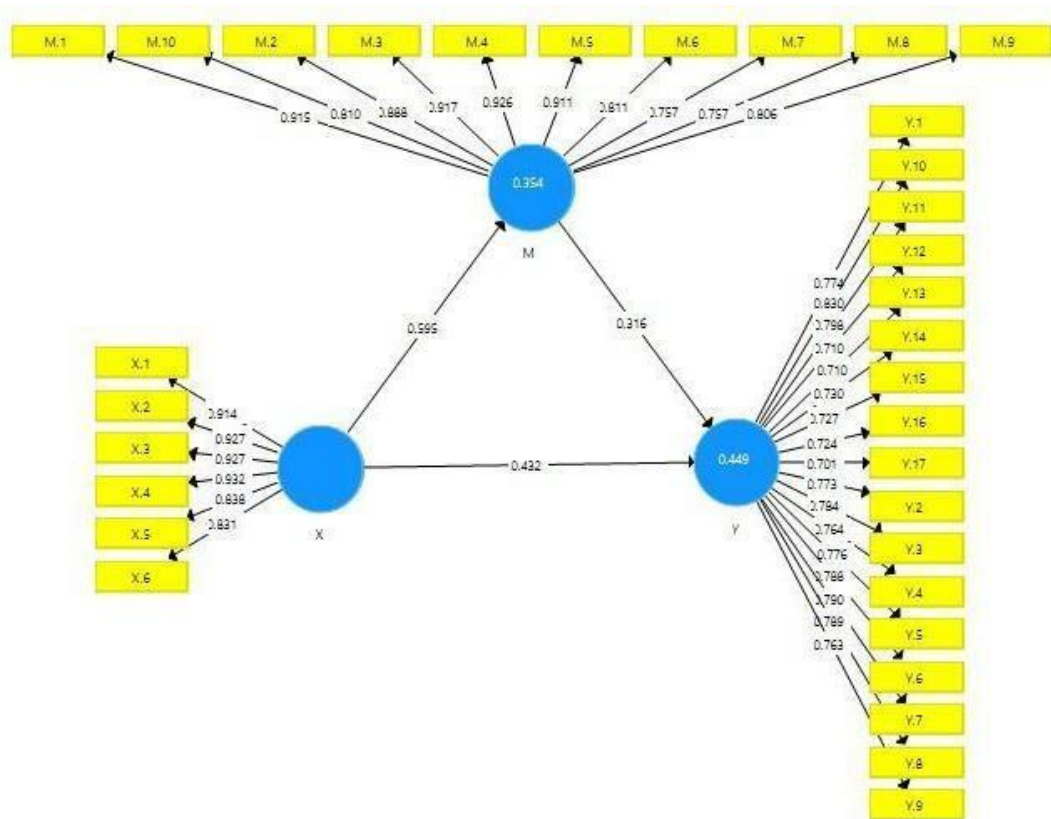
Pada umumnya masing-masing indikator keterikatan kerja (Y), kepercayaan pada pimpinan (X), dan kepuasan kerja (M) memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7, artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk mengukur variabel keterikatan kerja (Y), kepercayaan pada pimpinan (X), dan kepuasan kerja (M) valid untuk digunakan.

b. *Discriminant Validity*

Keseluruhan indikator untuk keterikatan kerja (Y), kepercayaan pada pimpinan (X), dan kepuasan kerja (M) sudah memiliki nilai *cross loading* di atas 0,7. Dengan demikian, indikator pembentuk konstruk keterikatan kerja (Y), kepercayaan pada pimpinan (X), dan kepuasan kerja (M) terkategori valid.

c. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* variabel keterikatan kerja (Y), kepercayaan pada pimpinan (X), dan kepuasan kerja (M) lebih dari 0,7. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi syarat nilai *composite reliability*, dan instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data.



Gambar 1
Diagram Hasil Uji Outer Model

2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

a. *R-Squares*

Variabel keterikatan kerja memiliki nilai *R-Squares* sebesar 0,449 yang menunjukkan pengaruh yang lemah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 44,9% variabel keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepercayaan pada pimpinan dan kepuasan kerja, sedangkan 55,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R-Squares* sebesar 0,354 yang berarti memiliki pengaruh yang lemah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 35,4% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel yang berhubungan dengan kepercayaan pada pimpinan, sedangkan 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

b. *Goodness of Fit Model (GoF)*

Nilai rata-rata AVE sebesar 0,703 dan nilai rata-rata *R-Squares* adalah sebesar 0,268 sehingga nilai GoF adalah sebesar 0,434 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.

c. Hasil Uji Hipotesis

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

Tabel 1
Hasil Uji Inner Model

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	P-values	Keterangan
-------	-----------------	-------------	----------	------------

X → Y	0,432	4,612	0,000	Positif dan Signifikan
X → M	0,595	6,243	0,000	Positif dan Signifikan
M → Y	0,316	2,259	0,024	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2024)

Tabel 2
Hasil Uji Mediasi

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	P-values	Keterangan
Hasil Uji Pengaruh Langsung				
X → Y	0,432	4,612	0,000	Positif dan Signifikan
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung				
X → M → Y	0,188	1,977	0,049	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2024)

1. Pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja sebesar 0,432 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 4,612 serta nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, dimana kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Apabila perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang memiliki kepercayaan pada pimpinan yang tinggi, maka perawat yang bersangkutan akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, apabila perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang tidak memiliki kepercayaan pada pimpinan, maka perawat yang bersangkutan tidak akan memiliki keterikatan kerja.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Wang dan Hsieh dalam Zhou dkk., (2022:3) yang menyatakan bahwa ketika pegawai merasa pemimpin/atasan mereka dapat dipercaya, maka pegawai akan lebih terlibat dalam tugas mereka. Menurut Pradhana dan Hendra (2019:2461) kepercayaan pada pimpinan memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepercayaan pada pimpinan maka akan meningkatkan keterikatan kerja. Aidina dan Prihatsanti (2017:140) menyatakan bahwa ketika pegawai memiliki kepercayaan terhadap pemimpinnya maka pegawai akan merasakan dukungan dari atasan dimana pegawai itu bekerja dan akan berpengaruh terhadap sikap, perilaku, kinerja pegawai dapat lebih bersemangat dan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Havold dkk., (2020), dan Wong dkk., (2010), yang menyatakan bahwa kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

2. Pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel kepercayaan pada pimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,595 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 6,243 serta nilai *p-value* sebesar 0,000.

Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, dimana kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang memiliki kepercayaan pada pimpinan yang tinggi, maka perawat yang bersangkutan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, apabila perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang tidak memiliki kepercayaan pada pimpinan, maka perawat yang bersangkutan tidak akan memiliki kepuasan kerja.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Dirks dan Ferrin (2002:623) yang menyatakan bahwa kepercayaan pada pimpinan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Menurut Chen dkk., dalam Kumar dan Saha (2017:2) kepercayaan yang lebih besar dalam suatu organisasi dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih besar. George dan Jones (2012:75) menyatakan bahwa kepercayaan pada gilirannya, dapat meningkatkan kerja sama dan berbagi informasi yang diperlukan untuk kreativitas dan inovasi. Menurut Griffin dkk., (2020:165) hubungan kerja yang saling percaya memungkinkan pegawai untuk fokus pada pekerjaan mereka dan tidak membuang-buang waktu dan energi. Robbins dan Judge (2017:121) menyatakan bahwa pegawai yang merasa diberdayakan oleh pimpinannya mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Havold dkk., (2020), serta Ginting dan Rahmat (2021), yang menyatakan bahwa kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai koefisien jalur variabel kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 0,316 dan memiliki nilai *t*-statistik sebesar 2,259 serta nilai *p-value* sebesar 0,024. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, dimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Apabila perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang merasakan kepuasan saat bekerja, maka perawat yang bersangkutan akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, apabila perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang tidak merasakan kepuasan saat bekerja, maka perawat yang bersangkutan tidak akan memiliki keterikatan kerja.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat Armstrong (2009:339) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Armstrong (2009:343) menambahkan bahwa konsep kepuasan kerja terkait erat dengan keterikatan kerja.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Havold dkk., (2020), Abraham (2012), Affini dan Surip (2018:124), serta Yolanda dan Sari (2019:68) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

4. Pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai koefisien jalur variabel kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,188 dan memiliki nilai t-statistik sebesar 1,977 dan *p-value* sebesar 0,049. Sedangkan koefisien jalur kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja secara langsung (tanpa melalui kepuasan kerja) sebesar 0,432 dengan nilai t-statistik 4,612 serta *p-value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variabel kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja secara positif dan signifikan. Hal ini juga membuktikan hipotesis keempat diterima, dimana kepuasan kerja memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja.

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 keterikatan kerja tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kepercayaan pada pimpinan, tetapi juga secara tidak langsung dimediasi oleh kepuasan kerja yang tinggi. Kepercayaan pada pimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang dan pada akhirnya mempengaruhi keterikatan kerja para perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang. Hasil pengujian tersebut sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Havold dkk., (2020:145) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja dengan bentuk partially mediates.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang.
2. Kepercayaan pada pimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepercayaan pada pimpinan terhadap keterikatan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, S. 2012. Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*, 8 (2): 27-36.
- Affini, D.N., dan Surip, N. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement yang berdampak pada Turnover Intentions. *Jurnal Manajemen Ilmiah Bisnis*, IV (01): 117-131.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.

- Basit, A.A. 2017. Trust in Supervisor and Job Engagement: Mediating Effects of Psychological Safety and Felt Obligation. *The Journal of Psychology*, 1-22.
- Boru, B.D., dan Tao, C. 2021. Leadership Styles and Organizational Performance: The Mediation & Moderation Role of Different Variables. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research*, 5 (1): 207-227.
- Dirks, K.T., dan Ferrin, D.L. 2002. Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 611-628,
- 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.
- Ginting, I.K., dan Rahmat, M. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepercayaan pada Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT. Arma Anugerah Abadi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*, 1 (1): 44-52.
- Griffin, R.W., dan Moorhead, G. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: South-Western, Cengage Learning.
- 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.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129 Tahun 2008 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit.*
- Kinicki, A., dan Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kumar, S.P., dan Saha, S. 2017. Influence of Trust and Participation in Decision Making on Employee Attitudes in Indian Public Sector Undertakings. *SAGE Open*: 1-13.

- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., dan Fetter, R. 1990. Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1 (2): 107-142.
- Pradhana, I.P.D., dan Hendra, P.N.K. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Kepuasan Kerja, Kepercayaan kepada Pemimpin terhadap Keterikatan Kerja Karyawan pada PT. Bali Bijaksana Nusa Dua – Bali. *Media Bina Ilmiah*, 14 (4): 2455-2464.
- Rafiq, A., Ghayas, M.M., Bhutto, S.A., dan Devi, A. 2022. Mediating Effect of Trust in Leader between Transformational Leadership and Job Satisfaction. *KASBIT Business Journal*, 15 (1): 1-21.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- 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.
- Stefani, G., dan Santoso, T. 2020. Pengaruh Job Satisfaction terhadap Organizational Commitment dengan Happiness at Work dan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi. *AGORA*, 8 (1): 1-6.
- Tewal, B., Adolfina., Pandowo, M.H., dan Tawas, H.N. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patria Media Grafindo.
- Wong, C.A., Laschinger, H.K.S., dan Cummings, G.G. 2010. Authentic Leadership and Nurses' Voice Behaviour and Perceptions of Care Quality. *Journal of Nursing Management*, 18: 889-900.

Yolanda, D.F., dan Sari, R.K. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di PT KLX Bekasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15 (2): 63-69.

Zhou, G., Gul, R., dan Tufail, M. 2022. Does Servant Leadership Stimulate Work Engagement? The Moderating Role of Trust in the Leader. *Frontiers in Psychology*, 13: 1-9.