

WORK ENGAGEMENT, TRANSACTIONAL LEADERSHIP, TRUST DAN MOTIVATION TERHADAP JOB SATISFACTION KARYAWAN PT HARINDRA SEMPURNAUTAMA

Ade Ayu Agustin
adeayuagustin94@gmail.com
Okto Aditya Suryawirawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze the factors that affected the employees' job satisfaction at PT Harindra Sempurnautama. The independent variables were work engagement, transactional leadership, trust, and motivation. Moreover, the dependent variable was the employees' job satisfaction. The research was quantitative. The population was employees at PT Harindra Sempurnautama. The data collection technique used is saturated sampling. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaire was distributed to the 98 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used SPSS. Based on the classical assumption test, it found that there was no fraud variable. The result concluded that work engagement had a positive and significant effect on employees' job satisfaction. Likewise, both transactional leadership and trust had a positive and significant effect on employees' job satisfaction. Similarly, trust, as well as motivation, had a positive and significant effect on the employees' job satisfaction at PT Harindra Sempurnautama.

Keywords: Work Engagement, Transactional Leadership, Trust, Motivation, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* karyawan pada PT Harindra Sempurnautama. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *work engagement*, *transactional leadership*, *trust* dan *motivation*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Harindra Sempurnautama. Proses pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 98 responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *transactional leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, dan *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Kata Kunci: work engagement, transactional leadership, trust, motivation, job satisfaction

PENDAHULUAN

Pada era modernisasi saat ini, perusahaan menghadapi persaingan yang ketat dan kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki kekuatan dalam mengatur bidang usaha yang terarah. Dalam menghadapi persaingan yang ketat dan kompetitif, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Sumber daya manusia termasuk elemen-elemen penting dan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi. Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan karyawan dan tenaga kerjanya, ketika menjalankan tugasnya perusahaan harus memberikan *job satisfaction* pada karyawan. Apabila perusahaan mempunyai karyawan dengan *job satisfaction* yang baik tentunya akan berdampak positif terhadap perusahaan. Dan apabila perusahaan dapat memberikan *job satisfaction* pada karyawannya maka, karyawan akan merasa senang menjalankan tugasnya sehingga dapat memenuhi target serta mencapai tujuan perusahaan yang secara ideal.

Job satisfaction sendiri penting bagi sumber daya manusia karena *job satisfaction* karena dapat berdampak langsung pada kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut Pratama dan Setiadi (2021), Kepuasan kerja menggambarkan seorang pekerja atau karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan atau hasil dari pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Berdasarkan

teori tersebut perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan yang dimiliki dan meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan menyukai pekerjaannya akan lebih cenderung untuk tetap bertahan di tempat mereka bekerja sebaliknya, jika *job satisfaction* tidak dapat dicapai maka karyawan akan berhenti dari pekerjaannya atau meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* karyawan adalah *work engagement* pada suatu perusahaan sumber daya manusia yang produktif akan menghasilkan kinerja yang diharapkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan perkembangan suatu organisasi. Perusahaan saat ini berfokus untuk menjaga *work engagement* karyawan dalam pekerjaan mereka. Menurut Gorgievski dan Schaufeli (2010) Karyawan dengan keterlibatan kerja yang baik cenderung lebih mampu memanfaatkan peluang yang ada dan lebih mampu membangun jaringan social. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (2018) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dalam hal ini *work engagement* meningkat seiring dengan meningkatnya *job satisfaction* karyawan.

Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan *job satisfaction* karyawan adalah *transactional leadership*. *Transactional leadership* merupakan salah satu kunci penting dalam memaksimalkan kinerja agar tercapainya tujuan perusahaan karena dapat mempengaruhi perilaku bawahan. Menurut Robbins dan Judge (2017) *transactional leadership* memungkinkan para atasan untuk membimbing karyawan untuk mencapai tujuan mereka dengan memperjelas peran dan persyaratan tugas. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhartini dan Lusianah (2019) menunjukkan bahwa *transactional leadership* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*.

Selain *transactional leadership*, *trust* menjadi faktor lain yang mempengaruhi *job satisfaction* karyawan adalah *Trust* bagian dari hubungan antara dua pihak atau lebih antara pimpinan dan bawahan yang melibatkan asumsi risiko secara sukarela. Menurut Robbins dan Judge (2017:266) kepercayaan merupakan pernyataan psikologis yang terjadi ketika karyawan menyetujui untuk membuat diri mereka rentan terhadap orang lain karena mereka memiliki harapan positif tentang bagaimana keadaan akan berubah. Dalam hal ini apabila *job satisfaction* karyawan terpenuhi maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Berry (2016). Integritas atau kejujuran (*Trust*) pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Salah satu faktor *motivation* kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan *job satisfaction*, *motivation* kerja merupakan kekuatan pendorong yang memotivasi seseorang untuk melakukan aktifitas guna mencapai hasil yang terbaik. Motivasi merupakan faktor yang akan menghasilkan kepuasan dalam bekerja Farsi *et al.* (2017). *Motivation* kerja adalah perilaku yang menyebabkan ketekunan dari sikap sukarela pada pencapaian suatu tujuan. *Motivation* memegang peranan yang penting dalam kepuasan kerja karena tujuan perusahaan. Penelitian Widayaputra (2018) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama?, (2) Apakah *transactional leadership* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama?, (3) Apakah *trust* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama?, (4) Apakah *motivation* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama., (2) Untuk menganalisis pengaruh *transactional leadership* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama., (3) Untuk menganalisis pengaruh *trust* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama., (4) Untuk menganalisis pengaruh *motivation* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama.

TINJAUAN TEORITIS

Work Engagement

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. Menurut Cook (2018) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu keterikatan yang dikaitkan dengan semangat dan energi suatu anggota organisasi untuk memberikan suatu hasil yang terbaik untuk suatu organisasi atau perusahaan.

Transactional Leadership

Menurut Siagian (2007) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan pertukaran dengan melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Kepemimpinan transaksional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan (Ismail, *et al.*, 2011).

Trust

Menurut Robbins dan Judge (2017:266) mengatakan bahwa kepercayaan merupakan pernyataan psikologis yang terjadi ketika karyawan menyetujui untuk membuat diri mereka rentan terhadap orang lain karena mereka memiliki ekspektasi positif mengenai bagaimana hal-hal akan berubah. Menurut Wong (2017) Kepercayaan (*trust*) yaitu mempercayai individu atau kelompok tertentu dalam hubungan dan meyakini akan berbuat sesuai ekspektasi yang diharapkan.

Motivation

Menurut Afandi (2018:23) motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh. Sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil kerja yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja adalah fenomena psikologi yang dinamis, kompleks, dan spesifik untuk setiap karyawan (Tsauri, 2013:180) Dengan demikian motivasi dapat dianggap sebagai potensi yang terdapat dalam diri manusia kemudian dapat dikembangkan secara mandiri atau dengan bantuan dari faktor-faktor eksternal seperti imbalan finansial dan non-finansial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif.

Job Satisfaction

Menurut Pratama dan Setiadi (2021). Kepuasan kerja merupakan menggambarkan seorang pekerja atau karyawan yang merasa puas dan cukup dengan pekerjaan atau hasil dari pekerjaan yang mereka selesaikan. Menurut Robbins dan Judge (2013). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

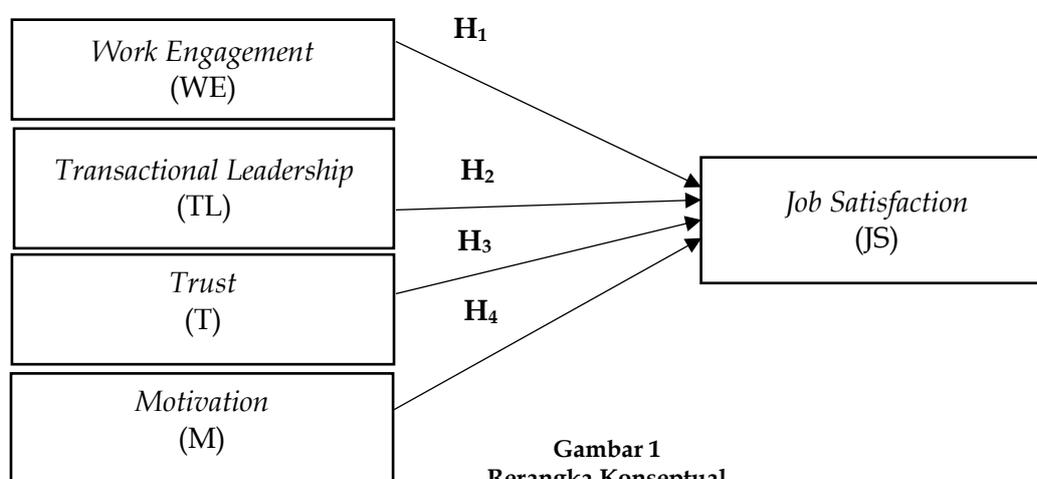
Penelitian Terdahulu

Pertama, Saputra (2018) Menunjukkan bahwa hasil *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kedua, Thasya dan Missiliana (2021) Menunjukkan bahwa hasil *Work Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Ketiga, Suhartini dan Lusianah (2019) Menunjukkan bahwa hasil *Transactional Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Keempat, Fayzhall *et al* (2020) Menunjukkan bahwa

hasil *Transactional Leadership* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Kelima, Berry (2016) Menunjukkan bahwa hasil *Trust* (Kejujuran) pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Keenam, Weni (2021) Menunjukkan bahwa hasil *Trust* (Kejujuran) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Ketujuh, Widyaputra (2018) Menunjukkan bahwa hasil Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kedelapan, Noor (2018) Menunjukkan bahwa hasil Motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Kesembilan, Siahaan (2014) Menunjukkan bahwa hasil Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Rerangka Konseptual

Penelitian ini mengukur tentang pengaruh *Job Crafting*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Berikut gambar konseptual dari hubungan antar variabel tersebut. hubungan antar variabel tersebut.



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction*

Menurut Gorgievski dan Schaufeli (2010) Seorang pekerja yang memiliki keterikatan kerja yang baik memiliki kecenderungan untuk lebih mampu menangkap peluang-peluang yang ada dan secara sosial lebih mampu mengembangkan jejaringan yang dimilikinya. Sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Saputra (2018) *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Thasya dan Missiliana (2021) *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu:

H1: *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama.

Pengaruh *Transaction Leadership* terhadap *Job Satisfaction*

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2017) menjelaskan *transactional leadership* memungkinkan para atasan untuk membimbing karyawan mencapai tujuan dengan memperjelas peran dan persyaratan tugas. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhartini dan Lusianah (2019) menunjukkan bahwa *transactional leadership* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. sebaliknya penelitian Fayzhall *et al.* (2020); Asbari *et al.* (2020); Purwanto, dan Asbari, *et al.* (2020); Purwanto, dan Bernarto, *et al.* (2020); Purwanto, dan Wijayanti, *et al.* (2019) menunjukkan bahwa *transactional leadership* tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*. sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

H2: *Transactional leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama.

Pengaruh *Trust* terhadap *Job Satisfaction*

Menurut Robbins dan Judge (2017:266) mengatakan bahwa kepercayaan merupakan pernyataan psikologis yang terjadi ketika karyawan menyetujui untuk membuat diri mereka rentan terhadap orang lain karena mereka memiliki ekspektasi positif mengenai bagaimana hal-hal akan berubah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berry (2016). *Integritas* atau kejujuran (*Trust*) pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya penelitian Heni (2021) *trust* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

H3: *Trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama.

Pengaruh *Motivation* terhadap *Job Satisfaction*

Menurut Sutanto dan Fandiarto (2012) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan psikologis seseorang dalam menentukan arah perilaku dalam suatu organisasi, yang merupakan tingkat usaha dan tingkat tekad atau kegigihan dalam menghadapi rintangan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2014) dan Widyaputra (2018) dan menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya penelitian Noor (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat pada penelitian ini adalah:

H4: *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang mengandung pernyataan pemecah masalah yang ada berdasarkan data yang aktual dengan menyajikan data, menganalisis dan menjelaskannya. Menurut Sugiyono (2019:13) metode kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat *positivism* digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini mendiskusikan tentang pengaruh *work engagement*, *transaction leadership*, *trust* dan *motivation* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama. Penelitian Sugiyono (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang termasuk dari objek atau subjek memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan pada PT Harindra Sempurnautama yang berjumlah 98 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2019:104) dijelaskan bahwa jika populasinya kurang dari 100 responden maka lebih baik diambil sampel keseluruhan dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yang berjenis sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi

dijadikan sampel, sehingga sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi karyawan pada PT Harindra Sempurnautama.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara menentukan bagaimana data dapat diperoleh terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti (Arikunto, 2014:192). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode kuesioner merupakan memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti dalam bentuk tertulis yang kemudian dijawab oleh responden, sehingga diperoleh data informasi yang relevan dan valid. Kuesioner yang telah disiapkan peneliti akan diserahkan kepada seluruh karyawan PT Harindra Sempurnautama.

Skala yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018:93) mengemukakan bahwa skala *likert* adalah skala yang mengitung sikap, pendapat, dan simpulan seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang dihitung. Selanjutnya, peneliti mengolah data yang telah terkumpul melalui kuesioner, seperti menetapkan skor atas pertanyaan atau pernyataan yang telah dijawab oleh responden dan menetapkan skor sesuai ketentuan. Skala likert memiliki lima (5) nilai yang ditunjukkan sebagai berikut: sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), netral (skor 3), setuju (skor 4), sangat setuju (skor 5).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari *Work Engagement*, *Transactional Leadership*, *Trust* dan *Motivation*, serta variabel terikat (*dependent*) yaitu *Job Satisfaction*. Berikut definisi operasional dari masing-masing variabel:

Work engagement (WE) adalah keterikatan kerja yang dimiliki karyawan PT Harindra Sempurnautama terhadap pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur *work engagement* dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Bakker, Arnold B, dan Leiter (2010) sebagai berikut: (1) Perasaan semangat yang dimiliki karyawan PT Harindra Sempurnautama dalam melakukan pekerjaan; (2) Keterlibatan, keterkaitan, perasaan yang kuat dari karyawan PT Harindra Sempurnautama terhadap pekerjaannya; (3) Konsentrasi penuh yang dimiliki karyawan PT Harindra Sempurnautama saat melakukan pekerjaan sehingga memberi rasa nyaman pada saat bekerja.

Transactional leadership (TL) merupakan salah satu kunci utama dalam memaksimalkan kinerja agar tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan ciri ciri dan karakteristik *transactional leadership* Pemimpin PT Harindra Sempurnautama menerapkan *transactional leadership* dengan memberi *reward* pada karyawan yang berprestasi dan memeberi hukuman pada karyawan yang melakukan kesalahan. Dengan demikian pemimpin PT Harindra selalu mendorong karyawannya untuk mencapai kepuasan kerja yang pada akhirnya tercapai tingkat kinerjanya sesuai dengan yang telah disepakati bersama. Indikator yang digunakan untuk mengukur *transactional leadership* dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian pradana dan faudati (2016) sebagai berikut: (1) Pimpinan memberikan imbalan jika karyawan PT Harindra Sempurnautama mampu melaksanakan pekerjaan yang di perintahkan dengan baik; (2) Pimpinan selalu memantau kesalahan karyawan PT Harindra Sempurnautama pada saat melakukan pekerjaan; (3) Pimpinan memberikan peringatan dan sanksi pada apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang dilakukan karyawan PT Harindra Sempurnautama; (4) Pimpinan melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang dilakukan karyawan PT Harindra Sempurnautama.

Trust (T) merupakan bagian dari hubungan antara dua pihak atau lebih antara pimpinan PT Harindra Sempurnautama dan karyawan yang melibatkan penerimaan sukarela terhadap risiko. Dengan harapan bahwa orang yang di percayai melakukan tindakan yang berdampak positif bagi pemimpin PT Harindra Sempurnautama. Indikator yang digunakan untuk

mengukur *trust* dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Robbins dan Judge (2008:98) sebagai berikut: (1) Perasaan bahwa karyawan PT Harindra Sempurnautama mengutamakan kejujuran dalam segala hal; (2) Perasaan bahwa karyawan PT Harindra Sempurnautama mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai jobdisk pekerjaan serta memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan; (3) Perasaan bahwa karyawan PT Harindra Sempurnautama dapat diandalkan, mudah diprediksi, dan memiliki penilaian yang baik dalam menangani suatu situasi; (4) Perasaan bahwa karyawan PT Harindra Sempurnautama dapat dipercaya menyimpan sebuah informasi atau rahasia perusahaan; (5) Perasaan bahwa karyawan PT Harindra Sempurnautama selalu memberikan masukan ke orang lain secara apa adanya tanpa menutup-nutupi dan menerima masukan secara terbuka.

Motivation (M) adalah faktor pendorong yang memicu semangat karyawan PT Harindra Sempurnautama dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Indikator yang digunakan mengukur *motivation* pada penelitian ini mengadopsi penelitian Fadillah, *et al.* (2013) sebagai berikut: (1) Perasaan tanggung jawab karyawan PT Harindra Sempurnautama dalam menyelesaikan pekerjaannya; (2) Perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan pada karyawan PT Harindra Sempurnautama sudah dikerjakan dengan baik dan benar; (3) Perasaan bahwa mendapatkan upah yang adil sesuai dengan hasil kerja adalah keinginan karyawan PT Harindra Sempurnautama; (4) Perasaan bahwa karyawan PT Harindra Sempurnautama belajar untuk menguasai pekerjaan sesuai job deskripsi yang telah ditentukan.

Job Satisfaction (JS) kepuasan kerja merupakan ukuran yang berkelanjutan dari proses perbaikan karyawan. Dalam hal ini PT Harindra Sempurnautama berharap untuk setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena ketika perusahaan dikelola dengan baik menandakan bahwa hasil kerja karyawan berkualitas tinggi. Indikator yang digunakan mengukur *job satisfaction* pada penelitian ini mengadopsi penelitian Rojikinnor *et al.* (2022) sebagai berikut: (1) Ketika karyawan PT Harindra Sempurnautama dapat menikmati dan mengerjakan setiap proses pekerjaan sesuai minat dan kemampuan karyawan; (2) Ketika karyawan PT Harindra Sempurnautama mendapatkan gaji atau upah sesuai dan seimbang dengan beban pekerjaannya; (3) ketika rekan-rekan kerja mampu memberikan bantuan dan dorongan atau support untuk meningkatkan dukungan pada karyawan PT Harindra Sempurnautama; (4) ketika karyawan PT Harindra Sempurnautama mendapatkan kesempatan dalam kenaikan posisi atau jabatan seorang karyawan dapat merasakan kepuasan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas Menurut Ghazali (2016:52) bertujuan untuk mengukur secara benar dan valid kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid atau benar apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap objek suatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas, uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner yang telah dibuat dapat mengukur dan sesuai dengan apa yang akan kita ukur. Teknik yang digunakan ialah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Apabila koefisien korelasi dinilai signifikan lebih kecil dari 5% maka menyatakan bahwa pertanyaan telah sesuai dengan pembentuk indikator. Sehingga disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan ialah valid. Apabila nilai koefisien korelasi diatas 0,05 maka item pernyataan diartikan valid, namun apabila nilai koefisien korelasi dibawah 0,05 maka item pernyataan diartikan tidak valid.

Uji Reliabilitas diartikan sebagai indeks yang menentukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau andalkan. Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan sebagai pengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dinyatakan realibel atau handal apabila jawaban seseorang responden kepada pernyataan ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk melakukan pengujian reliabilitas dapat menggunakan item-item sebagai berikut: (a) Jika nilai Cronbach Alpha adalah lebih besar dari

0,60 artinya dapat dinyatakan reliabel; (b) Jika nilai Cronbach Alpha ialah kurang dari 0,60 artinya tidak dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda Menurut Ghozali (2016:96) adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menjelaskan bahwa analisis linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa besar pengaruh *work engagement*, *transactional leadership*, *trust*, dan *motivation* terhadap *job satisfaction* karyawan. Berikut adalah persamaan regresi penelitian ini:

$$JS = a + b_1WE + b_2TL + b_3T + b_4M + e$$

Keterangan:

JS : *Job Satisfaction* (variabel terikat)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

WE : *Work Engagement* (variabel bebas)

TL : *Transactional Leadership* (variabel bebas)

T : *Trust* (variabel bebas)

M : *Motivation* (variabel bebas)

e : eror (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam masing-masing model regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas umumnya digunakan data analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik normal *probability plots*, jika distribusi data residual normal, maka garis menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sebaliknya, uji statistik dilakukan dengan perhitungan menggunakan pendekatan rumus *Kolmogorov-Smirnov* yaitu: (a) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal; (b) Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$, yang berarti data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas menurut Ghozali (2018:107) adalah untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari pengolahan data dengan bantuan SPSS. Berikut dasar-dasar pengambilan keputusannya: (a) Jika nilai tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan terdapat multikoleniaritas; (b) Jika nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018:138) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam satu regresi apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamat lain, itu disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengujian heteroskedastisitas yang didasarkan pada: (1) Jika terdapat pola dan titik-titik yang membentuk pola tertentu (melebur, bergelombang, dan kemudian menyempit), maka dapat dikatakan terjadi Heteroskedastisitas; (2) Jika terdapat pola dan titik-titik pada data menyebar tidak merata diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi berganda. Pengujian digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya (Ghozali, 2016:96). Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut: (a) Nilai signifikan $\leq 0,05$, yang diartikan bahwa model regresi layak

digunakan; (b) Nilai signifikan > 0,05, yang diartikan bahwa model regresi tidak layak digunakan.

Uji koefisien determinasi berganda (R2) bertujuan untuk menguji seberapa jauh keakuratan model dalam menerangkan varian variabel dependen. Untuk mengukur koefisien determinasi berganda ialah antara nol dan satu. Apabila nilai R2 kecil mendekati 0, artinya bahwa kekuatan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya jika nilai R2 besar mendekati 1, artinya bahwa kekuatan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen kuat.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji Hipotesis (Uji-t) menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji hipotesis (Uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%). Peraturan untuk memutuskan menerima atau menolak uji hipotesis (uji-t) adalah sebagai berikut: (a) Jika tingkat signifikan uji-t $\leq 0,05$, maka Hipotesis diterima. Dengan demikian dinyatakan bahwa *work engagement*, *transactional leadership*, *trust*, dan *motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan; (b) Jika tingkat signifikan uji-t > 0,05, maka Hipotesis ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *work engagement*, *transactional leadership*, *trust*, dan *motivation* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Berikut adalah hasil pengujian validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement</i> (WE)	WE1	0.000	Valid
	WE2	0.000	Valid
	WE3	0.000	Valid
<i>Transactional Leadership</i> (TL)	TL1	0.000	Valid
	TL2	0.000	Valid
	TL3	0.000	Valid
	TL4	0.000	Valid
<i>Trust</i> (T)	T1	0.000	Valid
	T2	0.000	Valid
	T3	0.000	Valid
	T4	0.000	Valid
	T5	0.000	Valid
<i>Motivation</i> (M)	M1	0.000	Valid
	M2	0.000	Valid
	M3	0.000	Valid
	M4	0.000	Valid
<i>Job Satisfaction</i> (JS)	Y1	0.000	Valid
	Y2	0.000	Valid
	Y3	0.000	Valid
	Y4	0.000	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari variabel independen dan dependen yang berjumlah 20 item. Memiliki nilai

signifikan (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka artinya seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Berikut ialah hasil dari uji reliabilitas yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Perhitungan Cronbach's Alpha	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
<i>Work Engagement</i> (WE)	0.712	0.600	Reliabel
<i>Transactional Leadership</i> (TL)	0.716	0.600	Reliabel
<i>Trust</i> (T)	0.733	0.600	Reliabel
<i>Motivation</i> (M)	0.666	0.600	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (JS)	0.672	0.600	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dinyatakan bahwa nilai cronbach alpha (α) pada seluruh item dari setiap indikator pernyataan pada kuisioner terdiri dari variabel *work engagement*, *transactional leadership*, *trust*, *motivation* dan *job satisfaction* pada penelitian ini mempunyai nilai Cronbach alpha (α) lebih besar dari 0,60. Sehingga menyatakan bahwa keseluruhan indikator yang terdiri dari variabel *work engagement*, *transactional leadership*, *trust*, *motivation* dan *job satisfaction* pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil perhitungan yang telah diperoleh:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.021	.783		.026	.979
	<i>Work Engagement</i>	.244	.065	.207	3.729	.000
	<i>Transactional Leadership</i>	.170	.082	.178	2.087	.040
	<i>Trust</i>	.228	.073	.269	3.116	.002
	<i>Motivation</i>	.363	.088	.363	4.135	.000

Sumber: data primer yang diolah, 2023

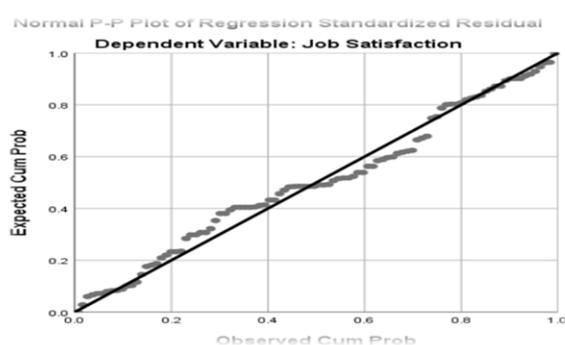
Berdasarkan pada tabel 3 diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$JS = 0,021 + 0,244 WE + 0,170 TL + 0,228 T + 0,363 M + e$$

Berdasarkan analisis regresi linear dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta Nilai konstanta sebesar 0,021 artinya jika variabel *work engagement*, *transactional leadership*, *trust* dan *motivation* bernilai nol (0) maka variabel *job satisfaction* akan bernilai sebesar 0,021, (2) Nilai koefisien regresi variabel *work engagement* (WE) Nilai koefisien regresi *work engagement* dalam

model regresi linier berganda memiliki arti bahwa terdapat hubungan pengaruh antara *work engagement* dengan *job satisfaction*. Jika *work engagement* mengalami kenaikan 1 satuan maka *job satisfaction* karyawan naik sebesar 0,244, (3) Nilai koefisien regresi variabel *transactional leadership* (TL) Nilai koefisien regresi *transactional leadership* dalam model regresi linier berganda memiliki arti bahwa terdapat hubungan pengaruh antara *transactional leadership* dengan *job satisfaction*. Jika *transactional leadership* mengalami kenaikan 1 satuan maka *job satisfaction* karyawan naik sebesar 0,170, (4) Nilai koefisien regresi variabel *trust* (T) Nilai koefisien regresi *trust* dalam model regresi linier berganda memiliki arti bahwa terdapat hubungan pengaruh antara *trust* dengan *job satisfaction*. Jika *trust* mengalami kenaikan 1 satuan maka *job satisfaction* karyawan naik sebesar 0,228, (5) Nilai koefisien regresi variabel *motivation* (M) Nilai koefisien regresi *motivation* dalam model regresi linier berganda memiliki arti bahwa terdapat hubungan pengaruh antara *motivation* dengan *job satisfaction*. Jika *motivation* mengalami kenaikan 1 satuan maka *job satisfaction* karyawan naik sebesar 0,363.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari gambar 2 grafik normality plot dengan variabel dependen *job satisfaction* Karyawan di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal sehingga menunjukkan pola data yang berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
Non Parametik Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		98
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.83384312
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.082
	<i>Positive</i>	.077
	<i>Negative</i>	-.082
<i>Test Statistic</i>		.082
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.100 ^c

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui hasil uji normalitas melalui metode *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0.100 atau lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0.05 ($0.100 > 0.05$) sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu *work*

engagement, transactional leadership, trust, motivation dan *job satisfaction* dinyatakan berdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

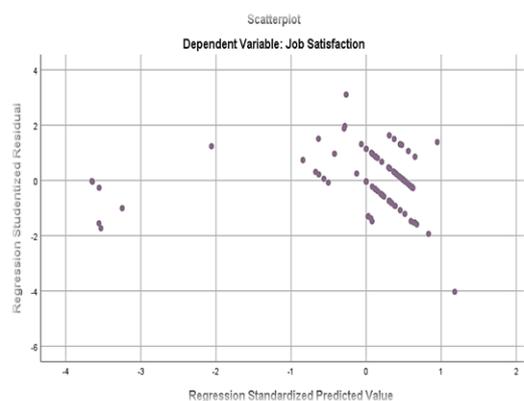
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work Engagement (WE)</i>	0.552	1.813	Tidak Ada Multikolinearitas
<i>Transactional Leadership (TL)</i>	0.235	4.247	Tidak Ada Multikolinearitas
<i>Trust (T)</i>	0.229	4.359	Tidak Ada Multikolinearitas
<i>Motivation (M)</i>	0.221	4.523	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 5 dapat dinyatakan seluruh variabel *work engagement, transactional leadership, trust* dan *motivation* mempunyai nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10 dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel *work engagement, transactional leadership, trust* dan *motivation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat yaitu tidak ada multikolinearitas dalam data penelitian.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar 3 dibawah ini:



Gambar 3
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan kata lain model regresi pada penelitian ini dinyatakan lolos uji heterokedastisitas, sehingga layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Hasil perhitungan perolehan nilai F yang dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.465	4	89.366	123.230	.000 ^b
	Residual	67.444	93	.725		
	Total	424.908	97			

a. Dependent Variable: Y (JS)

b. Predictors: (Constant), WE (X1), TL (X2), T (X3), M (X4)

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 6 dapat diketahui perhitungan dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai F hitung sebesar 123.23 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.834	.85159

a. Predictors: (Constant), WE (X1), TL (X2), T (X3), M (X4)

b. Dependent Variable: Y (JS)

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 19 dapat menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R²) mendapatkan nilai R-Square (R²) sebesar 0,841 atau 84,1%. Hal ini dapat diketahui bahwa variabel independen seperti *work engagement*, *transactional leadership*, *trust* dan *motivation* bisa menjelaskan variabel dependen atau job satisfaction sebesar 84,1%. Sedangkan sisanya sebesar 15,9% lainnya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukan pada model penelitian.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients		Tingkat Signifikan	Keterangan
	T	Sig		
WE (X1)	3.729	.000	.05	Signfikan
TL (X2)	2.087	.040	.05	Signfikan
T (X3)	3.116	.002	.05	Signfikan
M (X4)	4.135	.000	.05	Signfikan

a. Dependent Variable: JS (Y)

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 8 diatas dapat diperoleh sebagai berikut: (a) Variabel *work engagement* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 3,729 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama, (b) Variabel *transactional leadership* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 2,087 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,040 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel *transactional leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama, (c) Variabel *trust* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 3,116 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel *trust* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama, (d) Variabel *motivation* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 4,135 dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel *motivation* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Job Satisfaction*

Cook (2018) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu keterikatan yang dikaitkan dengan semangat dan energi suatu anggota organisasi untuk memberikan suatu hasil yang terbaik untuk suatu organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra (2018) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Thasya dan Missiliana (2021) *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil Pengujian hipotesis pertama ini menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan *work engagement* merupakan suatu keterikatan yang dikaitkan dengan semangat dan energi suatu anggota organisasi untuk memberikan suatu hasil yang terbaik untuk suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu keterikatan dapat ditandai dengan memiliki suatu komitmen, percaya diri akan suatu kemampuan yang dimiliki. Di dalam lingkungan PT Harindra Sempurnautama terdapat minat atau suatu keterikatan kerja karyawan yang ditandai dengan setiap karyawan memiliki suatu komitmen dalam bekerja dan kepercayaan diri atas kemampuan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan selalu berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin untuk kemajuan bersama.

Pengaruh *Transactional Leadership* Terhadap *Job Satisfaction*

Bass (2001) Mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong para karyawan atau bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhartini dan Lusianah (2019) menunjukkan bahwa *transactional leadership* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Namun penelitian Fayzhall *et al.* (2020); Asbari *et al.* (2020); Purwanto, dan Asbari, *et al.* (2020); Purwanto, dan Bernarto, *et al.* (2020); Purwanto, dan Wijayanti, *et al.* (2019) menunjukkan bahwa *transactional leadership* tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil pengujian hipotesis kedua ini menyatakan bahwa *transactional leadership*

berpengaruh signifikan. Perusahaan PT Harindra Sempurnautama adalah perusahaan yang bergerak dibidang bongkar muat yang mempunyai rutinitas pekerjaan yang sama. Pemimpin hanya berfokus pada tugas karyawan sesuai dengan job deskripsi pekerjaan masing-masing karyawan serta melakukan evaluasi kerja. memberikan *reward* atau imbalan yang sesuai agar karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Semakin sering pimpinan menunjukkan perilaku kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama.

Pengaruh Trust Terhadap Job Satisfaction

Robbins dan Judge (2017:266) Mengatakan bahwa kepercayaan merupakan pernyataan psikologis yang terjadi ketika karyawan menyetujui untuk membuat diri mereka rentan terhadap orang lain karena mereka memiliki ekspektasi positif mengenai bagaimana hal-hal akan berubah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Berry (2016). *Integritas* atau kejujuran (*Trust*) pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini *trust* menyebabkan meningkatnya *job satisfaction* pada karyawan. Namun penelitian Weni (2021) *trust* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil pengujian hipotesis ketiga ini menyatakan bahwa *trust* berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan *trust* merupakan sesuatu yang mampu dibuktikan secara nyata serta mampu dipertanggung jawabkan bukan hanya dari perkataan semata dan tanpa adanya penjelasan dari rasa percaya yang dimiliki. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *trust* ialah suatu faktor yang dapat menentukan tinggi atau rendahnya *job satisfaction* karyawan. Di dalam PT Harindra Sempurnautama terdapat suatu kejujuran antara karyawan dengan pemimpin karena pemimpin tidak menganggap dirinya superior. Apabila terdapat masalah pemimpin melakukan pendekatan secara personal sehingga dapat memberi arahan kepada karyawan dalam memecahkan suatu masalah. Hal ini dapat membangun rasa saling percaya dan dapat memudahkan karyawan untuk bekerja sama dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengaruh Motivation Terhadap Job Satisfaction

Menurut Afandi (2018:23) Mengatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh. Sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil kerja yang baik dan berkualitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyaputra (2018) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Siahaan (2014) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Noor (2018) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *motivation* berpengaruh signifikan. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan suatu hal utama yang perlu diperhatikan seorang manajemen sumber daya manusia. Pentingnya motivasi merupakan untuk meningkatkan dan mendukung perilaku individu, agar ingin bekerja keras untuk mendapat hasil yang optimal. Di dalam perusahaan PT Harindra Sempurnautama pimpinan mempertimbangkan seluruh pendapat karyawan dalam menjalankan tugas manajemen dan menghargai semua pendapat karyawan tanpa kecuali, perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawan yang bekerja tanpa terkecuali. Memberikan bonus atau insentif bagi karyawan yang bekerja lembur hal ini dapat memotivasi karyawan lainnya untuk bekerja di luar jam kerja. Sehingga *job satisfaction* karyawan akan semakin meningkat otomatis tujuan perusahaan akan tercapai secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait “*work engagement, transactional leadership, trust* dan *motivation* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Harindra Sempurnautama. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki karyawan maka *job satisfaction* pada karyawan juga akan meningkat, (2) *Transactional leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama. Dalam hal ini menyatakan bahwa dengan penerapan *transactional leadership* dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan, (3) *Trust* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama. Dalam hal ini *trust* merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya *job satisfaction* karyawan, (4) *Motivation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Harindra Sempurnautama. Dalam hal ini menyatakan bahwa PT Harindra Sempurnautama mampu memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat menjadi rujukan dan pertimbangan bagi beberapa pihak, antara lain: (1) Penelitian ini menerapkan metode pengumpulan data yaitu metode *survey* dengan menyebarkan kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan responden belum tentu menggambarkan kondisi sesungguhnya. (2) Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel independen yaitu *work engagement, transactional leadership, trust* dan *motivation* menjelaskan variabel dependen yaitu *job satisfaction*. (3) Penelitian ini hanya dilakukan terhadap sebanyak 98 orang karyawan PT Harindra Sempurnautama.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (1) Sebaiknya memberikan perhatian dalam *work engagement* dikarenakan dapat mempengaruhi *job satisfaction* karyawan, sehingga yang perlu diperhatikan ialah meningkatkan *work engagement* karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, (2) Sebaiknya pemimpin perusahaan lebih memikirkan perihal imbalan (*reward*), lebih aktif dalam mengawasi kerja serta mengevaluasi hasil kerja, memberikan perhatian lebih dengan mendengarkan keluhan dan pendapat yang dapat meningkatkan performa perusahaan, (3) Sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan rasa percaya (*trust*) terhadap semua karyawan. Hal ini mengarahkan perusahaan dengan baik untuk mencapai visi dan misi Perusahaan, (4) Sebaiknya meningkatkan motivasi kerja dengan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga semakin meningkat *job satisfaction* karyawan dan perusahaan dapat mencapai tujuan, (5) Sebaiknya peneliti lebih lanjut dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain seperti metode wawancara dan observasi agar hasil yang diperoleh lebih valid, (6) Sebaiknya peneliti lebih lanjut dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* karyawan seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, dan lain-lain, (7) Sebaiknya peneliti lebih lanjut dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah lebih banyak jumlah sampel sehingga hasil yang diperoleh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Pekanbaru
Arikunto, S. 2019. *Metode Penelitian*. Suatu Pengantar Pendidikan. In Rineka cipta, Jakarta.

- Bass, B.M. 2001. *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bakker, A. B., dan Leiter, M. P. 2010. *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. East Sussex, Psychology Press Taylor & Francis.
- Berry, H. 2016. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel perantara* (Studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Kalimantan Barat). Universitas Tanjungpura.
- Cook, S. 2018. *The Essential Guide to Employee engagement*. USA: Kogan Page Limited.
- Farsi, H. A., Hinai, M. A., Zadjali, A. A., Aulia, S., dan Varshney, S. 2017. A Study on Job Satisfaction among the Employees of Oriental Ready Mix Company Sultanate of Oman. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 4(11), 40–44.
- Fadillah. B., Handoyo., dan A. Budiarmo. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politik*.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gorgievski, M., Bakker, A.B. dan Schaufeli, W.B. 2010, Work engagement and workaholism: Comparing the selfemployed and employees on payroll, *Journal of Positive Psychology*, 5, 83–86
- Heni, W. 2021. Analisis Organizational Trust dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6(2), Oktober 2021, 500-505 ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print), DOI 10.33087/jmas.v6i2.318. Program Magister Manajemen Universitas Batanghari
- Ismail, A., Mohamad, M.H., Mohamed, H.A., Rafiuddin, N.M., Zhen, K.W.P., 2011., *Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes*. Theoretical and Applied Economics, Vol. 17 No. 6(547), pp. 89 – 104.
- Noor, Siti, N.A.M., dan Nadzirah, Z. 2018. *The Impact Of Motivation On Job Satisfaction In A Quantity Surveying Consultant Firm*. Proceeding International Conference On Global Business and Social Sciences (ICGBSS) eISBN 978-967-14841- 9-7.
- Pratama, H. P., dan Setiadi, I. K. 2021. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Pradana, T., dan Fuadati, S.R. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, 5, 1-18.
- Robbins, S., dan T.A. Judge, 2013. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Cetakan keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., dan Amin, F. 2022. The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences, ahead-of-p(advance-of-print)*. <https://doi.org/10.1108/jeas-06-2020-0103>.
- Saputra, H. 2018. *Pengaruh Work Engagement dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Studi Di PT. Kapal Api Cabang Kebumen 1*. Fakultas Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Schaufeli, W.B. dan Bakker, A.B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

- Siagian, S. P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia, edisi pertama, cetakan keempat belas*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siahaan, Bertha Nerpy. Sitti Raha Agoes Salim, Elisabeth Siahaan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Akademi Manajemen Informatika Komputer Medan Business Polytechnic. *Jurnal manajemen sains USU*.
- Suhartini dan Lusianah. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Serang. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 17. NO. 1*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Sutanto, E., dan Fandiarto, L. 2012. Effectiveness Analysis of "Shangri-La Academy Program" Towardss Employees' Working Motivation At Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal of Indonesian Economy & Business*, 27(3), 406-417.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung. Alfabeta.
- Thasya, F., dan Missiliana, R. 2021. Panggilan Keterikatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Guru. *Jurnal pendidikan non formal*. P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI prefix 10.37905 Volume 08, (1), January 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.313-324.2022>
- Tsauri, H, S. 2013. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. STAIN Jember Press. Jember.
- Widyaputra, I Ketut Andika. A.A. Sagung Kartika Dewi. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, 2018: 85-104 ISSN: 2302-8912.
- Wong, D. 2017. Pengaruh Ability, benevolence dan integrity terhadap trust serta implikasinya terhadap partisipasi pelanggan E-Commerce: studi kasus pada pelanggan Ecommerce di UBM. *Jurnal riset manajemen dan bisnis* (2)2. 155-168.