

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara keterikatan kerja dengan *organizational trust* pada karyawan. Penelitian dilakukan pada tiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni, PT A, B dan C. Setiap perusahaan tempat pelaksanaan penelitian ini memiliki lini usaha yang berbeda, PT A adalah perusahaan yang bergerak di lini transportasi sedangkan PT B merupakan perusahaan yang bergerak di lini keuangan dan terakhir PT C sendiri bergerak pada lini telekomunikasi dan jaringan, seluruh perusahaan tersebut merupakan salah satu BUMN terbesar pada lini usaha masing-masing.

Seluruh perusahaan tempat pelaksanaan penelitian memiliki beberapa kesamaan, antara lain sama-sama BUMN dan sama-sama memiliki jumlah karyawan tetap yang relatif banyak, karyawan tetap dibutuhkan dalam penelitian ini sebab menjadi salah satu karakteristik subjek penelitian.

Selanjutnya kesamaan antara masing-masing tempat penelitian adalah memiliki kantor daerah di Yogyakarta. Keseluruhan perusahaan yang dimaksud sebenarnya memiliki kantor regional hampir diseluruh kota besar di Indonesia, untuk daerah Yogyakarta sendiri, perusahaan yang dijadikan tempat penelitian memiliki kantor yang terletak di daerah perkotaan Yogyakarta dan secara geografis memiliki jarak yang relatif dekat antara

satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, sehingga membantu memudahkan akses peneliti selama proses penelitian berlangsung.

Karakteristik khusus subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun. Karakteristik tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwasanya karyawan tetap dengan masa kerja satu tahun diharapkan akan lebih mampu menjelaskan dan merasakan kedua variabel yang diangkat yakni keterikatan kerja dan *organizational trust*. Subjek dalam penelitian ini tidak memiliki batasan usia, jenis kelamin serta agama, dengan kata yang lebih sederhana setiap karyawan yang bekerja di tiga perusahaan yang sudah disebutkan serta merupakan karyawan tetap dengan masa kerja setidaknya satu tahun memiliki kesempatan untuk menjadi subjek dalam penelitian ini.

Keseluruhan subjek penelitian ini berjumlah 144 orang, dengan rincian 50 orang untuk pengujian alat ukur sedangkan 94 orang sisanya digunakan untuk data sesungguhnya dalam penelitian ini, seluruh subjek terdiri dari laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 24-57 tahun dan tentu saja merupakan karyawan tetap di masing-masing perusahaannya dan memiliki masa kerja setidaknya satu tahun. Lebih rinci mengenai informasi dasar terkait penelitian disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4
Informasi Dasar Mengenai Tempat dan Subjek Penelitian

Nama Perusahaan	PT A	PT B	PT C
Regional	Yogyakarta	Yogyakarta	Yogyakarta
Jenis Kelamin			
Laki-laki	48	10	22
Perempuan	27	9	17
Masa Kerja			
$1 \text{ thn} \leq X < 2 \text{ thn}$	7	0	1
$2 \text{ thn} \leq X < 3 \text{ thn}$	11	0	7
$X \geq 3 \text{ thn}$	57	19	42
Total	75	19	50

(*ket: sebagian subjek tidak mengisi kolom jenis kelamin)

2. Persiapan Penelitian

a) Persiapan administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti tentu memiliki kewajiban untuk melakukan persiapan administrasi. Persiapan administrasi yang dimaksud adalah, pengurusan izin penelitian yang tentunya dialamatkan langsung kepada masing-masing divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari perusahaan Telkom, BRI dan KAI sebagai perusahaan yang akan menjadi tempat pelaksanaan penelitian ini. Proses persiapan dalam tahap ini dimulai dari pengurusan surat permohonan izin ke Divisi umum Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia (FPSB, UII) kemudian dilanjutkan dengan menyerahkannya kepada perusahaan terkait.

Setelah mendapat balasan dari surat izin yang sudah diajukan, peneliti lalu dibuatkan surat pengantar oleh perusahaan sebagai bukti bahwa peneliti diperkenankan melakukan pembagian kuesioner di lingkungan perusahaan dengan rentang waktu yang sudah ditentukan, tidak lupa pula peneliti dibekali kartu tanda pengenal yang juga dibuatkan perusahaan terkait. Surat pengantar yang dimaksud hanya diberikan oleh dua perusahaan, hal ini dikarenakan satu perusahaan memiliki prosedur yang berbeda, yakni peneliti tidak harus membagikan kuesionernya secara pribadi melainkan dibagikan langsung oleh karyawan bagian MSDM di perusahaan tersebut.

b) Persiapan alat ukur

Penelitian ini, memiliki beberapa tahap dalam persiapan alat ukur, diawali dengan pencarian alat ukur yang sesuai dengan dengan konsep dari kedua variabel penelitian ini. Setelah peneliti menemukan alat ukur yang sesuai, tahap selanjutnya adalah mengadaptasi alat ukur tersebut dengan menerjemahkannya kedalam bahasa Indonesia. Proses penerjemahan awalnya dilakukan peneliti secara mandiri, agar hasil terjemahan lebih sempurna peneliti meminda *professional judgement*, selanjutnya untuk langkah penyempurnaan dan mengurangi potensi kesalahan dalam penerjemahan alat ukur, maka dilakukan juga *back translation* menggunakan jasa penerjemah dokumen.

Peneliti juga membuat desain dan mengatur tata-letak setiap butir soal serta pilihan jawaban sehingga memberikan kenyamanan bagi

individu yang nantinya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Terakhir, demi kenyamanan dan sesuai permintaan dari pihak PT C kuesioner untuk uji coba alat ukur menggunakan format *portrait* tidak berbentuk *booklet* seperti pada umumnya.

Penelitian ini, memilih satu kuesioner untuk masing-masing variabel yang akan dikaji, kedua kuesioner yang dimaksud tentu saja sudah digunakan dalam beberapa penelitian baik dalam maupun luar Negeri.

1) Skala keterikatan kerja

Keterikatan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala milik Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)*. Skala keterikatan kerja tersebut Kepuasan Pelanggan terdiri dari 17 aitem dan keseluruhan aitem bersifat *favourable*, skala yang dimaksud adalah skala berbentuk kuesioner model *likert* dengan enam alternatif pilihan jawaban pada setiap butir aitemnya.

2) Skala *Organizational Trust*

Skala *organizational trust* diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari skala milik Cummings dan Bromiley (1996) yaitu *Organizational Trust Inventory short-scale (OTI-SF)*. Skala tersebut berjumlah 12 dengan rincian 7 aitem bersifat *favourable* dan 5 aitem bersifat *unfavorable*. Skala ini juga merupakan skala

dengan bentuk kuesioner dan menggunakan model *likert* yang memiliki tujuh alternatif pilihan jawaban pada setiap aitemnya.

c) Uji coba alat ukur

Alat Ukur yang merupakan hasil adaptasi, tentunya memerlukan pengujian terlebih dahulu sebelum digunakan untuk penelitian yang sebenarnya, hal ini dilakukan untuk melihat keadaan validitas maupun reliabilitas setiap aitem pada masing-masing alat ukur tersebut. Pengujian alat ukur dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang sudah disiapkan kepada subjek yang sesuai dengan karakteristik dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner tersebut dilakukan pada tanggal 23 September 2018 - 17 Oktober 2018. Jumlah subjek dalam uji coba data penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan PT C.

Pembagian kuesioner untuk uji coba alat ukur di PT C dilakukan oleh peneliti secara mandiri, dengan kata lain peneliti sendiri yang membagikan atau memberikan kuesioner langsung kepada masing-masing subjek yang berjumlah 50 orang tersebut. Seluruh subjek yang sudah menerima kuesioner dari peneliti meminta agar kuesioner tersebut ditinggal dan diambil kembali setelah beberapa hari.

Peneliti, dalam proses pembagian kuesioner uji coba alat ukur diberikan keleluasaan sekaligus tantangan, yakni peneliti harus menanyakan setiap karyawan agar peneliti mengetahui karyawan mana yang merupakan karyawan tetap dan telah memiliki masa kerja setidaknya satu tahun untuk kemudian diberikan kuesioner.

d) Hasil uji coba alat ukur

Selanjutnya dilakukan analisis menggunakan perangkat lunak SPSS 24 *for window 7*, pengujian yang dilakukan adalah uji validitas dan realibilitas pada kedua skala tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah skala yang digunakan sudah tepat untuk mengukur variabel penelitian sedangkan uji realibilitas digunakan untuk melihat keajegan atau konsistensi alat ukur tersebut. Berikut hasil analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap masing-masing skala.

1) Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja, secara nominal memiliki validitas dan reliabilitas yang sangat tinggi pada setiap butir aitemnya, sehingga dengan itu peneliti mengambil kesimpulan untuk menggunakan seluruh aitem yakni 17 butir untuk nantinya digunakan dalam penelitian yang sebenarnya. Selain itu, hasil uji realibilitas skala keterikatan kerja menunjukkan skor realibilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.938, dengan angka tersebut dapat dikatakan bahwa skala keterikatan kerja sudah reliabel. Berikut adalah distribusi aitem dari skala keterikatan kerja:

Tabel 5

Distribusi Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba (*Tryout*)

Aspek	Nomor aitem	Jumlah aitem
<i>Vigor</i> (Semangat)	1,4,8,12,15,17	6
<i>Absorption</i> (Penghayatan)	3,6,9,11,14,16	6
<i>Dedication</i> (Dedikasi)	2,5,7,11,13	5
Total	17	17

2) Skala *Organizational Trust*

Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti terhadap skala *organizational trust* menunjukkan hasil yang berbeda dengan skala keterikatan kerja. Pada skala *organizational trust* peneliti harus menggugurkan 2 butir aitem sebab angka validitas yang diperoleh tidak mencapai 0.3. Butir aitem yang dibuang adalah aitem nomor 7 merupakan aitem bersifat *favorable* dengan angka validitas hanya 0.061 sedangkan yang satunya adalah aitem nomor 4 yang merupakan aitem bersifat *unfavorable*, angka validitasnya hanya 0.264. Berdasarkan analisis tersebut, peneliti hanya dapat menggunakan 10 butir aitem untuk skala *organizational trust*. Selanjutnya, untuk hasil uji reliabilitas skala ini memiliki angka yang cukup tinggi, setelah membuang aitem yang wajib digugurkan skor realibilitas *Cronbach's alpha* (α) adalah 0.882, dengan bahasa yang lebih sederhana *organizational trust inventory* sudah memenuhi standard untuk dikatakan konsisten dalam mengungkap *organizational trust* itu sendiri. Berikut distribusi aitem dari skala *organizational trust*:

Tabel 6
Distribusi Skala *Organizational Trust* Setelah Uji Coba (*Tryout*)

No	Aspek-Aspek	Butir <i>Favorable</i> Nomor Butir	Butir <i>Unfavorable</i> Nomor Butir	Jumlah
1	Upaya	1, 2, 3	-	3
2	Kejujuran	4, 5, 6,	-	3
3	Keuntungan	-	7,8,9,10	4
	Total	6	4	10

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dimulai dari tanggal 24 September 2018 - 04 Desember 2018 di PT B yang melibatkan 19 karyawan dari perusahaan tersebut. Kuesioner yang dimaksudkan untuk diisi oleh karyawan PT B diserahkan kepada staff MSDM lalu dibagikan oleh staf tersebut setelah semua kuesioner terisi, peneliti akan dipanggil untuk kemudian mengambil kuesioner tersebut kembali. Keseluruhan karyawan PT B yang berpartisipasi merupakan karyawan tetap dengan rentang usia 27–55 tahun serta berjenis kelamin laki–laki maupun perempuan.

Selanjutnya penelitian dilingkungan PT A pada tanggal 19 November 2018-12 Desember 2018 yang melibatkan 75 karyawan dari perusahaan tersebut, selama proses penelitian berlangsung, peneliti diwajibkan mengenakan kartu tanda pengenal yang sudah dibuatkan oleh perusahaan sebab, peneliti harus berkeliling dan membagikan kuesioner kepada karyawan dari 8 divisi berbeda dalam perusahaan tersebut.

Keseluruh karyawan yang turut berpartisipasi dalam penelitian ini, meminta agar kuesioner yang peneliti bagikan ditinggalkan kemudian dijemput setelah mendapat konfirmasi bahwa kuesioner tersebut sudah terisi. Keseluruhan karyawan yang berpartisipasi merupakan karyawan berjenis kelamin laki- laki dan perempuan dengan rentang usia 24-54 tahun serta keseluruhannya merupakan karyawan tetap. Khusus penelitian yang dilakukan di PT A, kuesioner dimasukkan kedalam amplop untuk kemudian setelah diisi, akan direkatkan serta dibubuhkan tanda tangan pada bagian penghubung antara penutup dan badan amplop oleh

karyawan yang berpartisipasi, hal ini dilakukan demi menjamin keamanan data yang dimasukkan sesuai dengan permintaan perusahaan tersebut.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan tetap dari PT A serta PT B. Keseluruhan Karyawan yang terhitung sebagai subjek penelitian berjumlah 94 orang dan merupakan karyawan tetap. Berikut merupakan tabel yang memberikan gambaran lebih detail mengenai subjek penelitian:

Tabel 7

Deskripsi Subjek Penelitian

Nama Perusahaan	Jumlah	Persentase	Total
PT A	75	79,78%	
PT B	19	20,21%	
Jenis Kelamin			
Laki-laki	58	61,70%	
Perempuan	36	38,29%	
Kelompok Usia			
24-34	55	58,51%	
35-44	26	27,65%	
45-55	7	7,44%	
Tidak Mengisi	6	6,38%	
Masa Kerja			
1 thn \leq X < 2 thn	7	7,44%	
2 thn \leq X < 3 thn	11	11,70%	
X \geq 3 thn	76	80,85%	
Posisi/Jabatan			
Manager	2	2,12%	
Assisten Manager	5	5,31%	
Junior Manager	1	1,06%	
Supervisor	11	11,70%	
Staf/Pelaksana	70	74,46%	
Tidak ada	5	5,31%	

94

Berdasarkan tabel 7 dapat terlihat jelas bahwa subjek penelitian yang berasal dari PT A berjumlah 75 orang dan persentasenya sebesar 79,78%. Sedangkan subjek penelitian yang berasal dari PT B berjumlah 19 orang dengan persentase 20,21%.

Data dalam tabel 6 juga menunjukkan bahwasanya ada 55 responden yang berusia 24-34 tahun dengan persentase 58,51%, kemudian 26 orang dengan rentang usia 35-44 tahun dan memiliki persentase 27,65%, disusul 7 orang dari rentang usia 45-55 tahun dengan persentase 7,44%, sedangkan 6 orang sisanya tidak mengisi kolom usia yang sudah disediakan dan karyawan yang tidak mengisi kolom usia tersebut memiliki persentase 6,38%.

Selanjutnya berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa, 61,70% subjek penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan jika dihiting dengan lebih sederhana maka jumlah laki-laki dalam penelitian ini adalah 58 orang. Sedangkan 36 sisanya merupakan karyawan dengan jenis kelamin perempuan dan memiliki persentase sebanyak 38,29%.

Mengenai masa kerja tabel 7 menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja ≥ 3 tahun adalah yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini dengan jumlah 76 orang dan persentase sebesar 80,85%. Kemudian karyawan dengan masa kerja ≥ 2 tahun sampai < 3 tahun dengan jumlah 11 orang karyawan dan memiliki persentase sebesar 11,70%. Terakhir, karyawan dengan masa kerja ≥ 1 tahun sampai < 2 tahun yang berpartisipasi adalah 7 orang dengan persentase sebesar 7,44%.

Terakhir berdasarkan tabel 7 dapat dimengerti bahwa karyawan yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jabatan sebagai staff atau pelaksana dengan jumlah 70 orang dan persentase sebesar 74,46%. Selanjutnya disusul oleh karyawan dengan jabatan sebagai supervisor sebanyak 11 orang dan persentase sebesar 11,70%. Kemudian karyawan dengan jabatan sebagai asisten manager sebanyak 5 orang dengan persentase 5,31%, secara nominal jumlah karyawan dengan jabatan asisten manager sama persis dengan partisipan yang tidak membubuhkan posisi atau jabatannya pada kolom yang sudah peneliti sediakan dalam angket. Terakhir ada karyawan dengan jabatan sebagai junior manajer yang berjumlah satu orang dengan persentase 1,06%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Analisis yang peneliti lakukan terhadap data penelitian yang sudah terkumpul berhasil menemukan skor hipotetik dan empirik untuk kedua skala baik keterikatan kerja maupun *organizational trust*, data yang dimaksud meliputi skor minimal, skor maksimal, rata-rat (mean) serta standard deviasi.

Deskripsi data yang diperoleh disajikan dalam tabel seperti di bawah ini:

Tabel 8

Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
Keterikatan Kerja	0	102	51	17	44	102	90,87	10,023
<i>Organizational Trust</i>	10	70	40	10	40	70	60,47	7,104

Deskripsi data penelitian seperti yang tercantum dalam tabel 8 dapat digunakan untuk membuat penggolongan/kategorisasi terhadap data yang sudah dikumpulkan dari subjek penelitian. Peneliti menggunakan kategorisasi lima norma untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, norma-norma yang dimaksud antara lain, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Pengkategorisasian dilakukan guna mengelompokkan masing-masing subjek kedalam norma tertentu berdasarkan variabel yang sudah diukur. Untuk menentukan nilai pada masing-masing norma yang sudah ditentukan, peneliti menggunakan rumus sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 9

Norma Kategorisasi

Norma Kategorisasi	Kategori
$X > (\mu + 1.8 \sigma)$	Sangat Tinggi
$(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$	Tinggi
$(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1.8 \sigma) < X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah

Keterangan: X: Skor Total μ : Mean Hipoteti σ : Standar Deviasi Hipotetik

a) Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 17 aitem dengan skor tertinggi secara hipotetik adalah 6 sedangkan paling rendah adalah 0. Standar deviasi (σ) hipotetik memiliki nilai 17 dengan Mean (μ) sebesar 51. Berdasarkan data tersebut, berikut merupakan kategorisasi untuk keterikatan kerja:

Table 10
Kategorisasi Skala Keterikatan Kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 81,6$	79	84,04%
Tinggi	$61,2 < X \leq 81,6$	13	13,82%
Sedang	$40,8 < X \leq 61,2$	2	2,12%
Rendah	$20,4 < X \leq 40,8$	0	0%
Sangat Rendah	$X < 20,4$	0	0%
Total		94	100%

Data yang disajikan dalam tabel 10 menunjukkan bahwa sebanyak 79 orang responden dari total 94 responden memiliki skor keterikatan kerja dengan kategori sangat tinggi, persentase untuk responden dengan tingkat keterikatan kerja sangat tinggi adalah 84,04%. Sedangkan 13 orang responden berada dalam kategori tinggi kategori ini menyumbang persentase sebesar 13,82%.

Selanjutnya pada kategori sedang hanya ada 2 orang responden kategori ini menyumbang persentase sebesar 2,12%. Terakhir pada kategori rendah dan sangat rendah tidak ada satupun responden yang mendudukinya maka secara otomatis tidak juga menyumbang nilai persentase. Berdasarkan data yang sudah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sangat tinggi pada skor keterikatan kerja.

b) *Organizational Trust*

Skala *organizational trust* yang digunakan memiliki 10 aitem dengan skor tertinggi secara hipotetik adalah 7 sedangkan yang terendah

adalah 1. Standar deviasi (σ) hipotetik adalah 10 dengan Mean (μ) sebesar 40. Berdasarkan data tersebut, berikut adalah tabel yang menunjukkan nilai setiap norma pengkategorian untuk skala *organizational trust*:

Table 11
Kategorisasi Variabel *Organizational Trust*

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 58$	64	68,08%
Tinggi	$46 < X \leq 58$	22	23,40%
Sedang	$34 < X \leq 46$	8	8,51%
Rendah	$22 < X \leq 34$	0	0%
Sangat Rendah	$X < 22$	0	0%
	Total	94	100%

Tabel 11 menunjukkan bahwa 64 orang dari total 94 orang responden berada pada kategori sangat tinggi dalam skala *organizational trust*, jumlah tersebut menyumbang persentase sebesar 68,08%, kategori sangat tinggi untuk skala *organizational trust* juga menempati kategori yang paling banyak ditempati oleh responden dalam penelitian ini. Selanjutnya disusul oleh kategori tinggi dengan jumlah 22 orang dengan persentase sebesar 23,40%. Kemudian disusul oleh kategori sedang dengan jumlah 8 orang dan menyumbang persentase sebesar 8,51%. Terakhir, pada kategori rendah dan sangat rendah tidak ada satupun responden yang menempatinya, hal yang serupa seperti yang terjadi pada skala keterikatan kerja.

3. Uji Asumsi

Uji hipotesis dapat dilakukan setelah melewati uji asumsi, oleh sebab itu perlu dilakukan uji asumsi terhadap data yang sudah dikumpulkan, uji asumsi yang dimaksud meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

a) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan selama penelitian terdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas menggunakan teknik *One sample Kolomogorof-Smirnov Test*. Sekumpulan data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai $p/\text{sig} > 0.05$, begitu pula sebaliknya jika nilai $p/\text{sig} < 0.05$ maka data tersebut dapat dikatakan tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap data dari skala keterikatan kerja dan *organizational trust* adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	P/Sig	Keterangan
Keterikatan Kerja	0,000	Tidak Normal
<i>Organizational Trust</i>	0,000	Tidak Normal

Hasil uji normalitas dengan teknik *kolmogorov-smirnov test* seperti yang tertera dalam tabel 12 menunjukkan bahwa data dari skala keterikatan kerja dan *organizational trust* sama-sama memiliki nilai $p = 0,000$ yang berarti besarnya nilai $p > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data dari kedua skala tersebut tidak terdistribusi secara normal.

b) Uji linearitas

Selanjutnya, dilakukan uji linearitas, untuk mengungkap apakah kedua variabel dalam penelitian ini yakni keterikatan kerja dan *organizational trust* memiliki korelasi yang membentuk garis lurus atau hubungan yang linear. Keterikatan kerja dan *organizational trust* dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila nilai $p < 0.05$ dan nilai $F \text{ deviation linearity} > 0.05$. Hasil uji linearitas terhadap data dari skala keterikatan kerja dan *organizational trust* disajikan dalam bentuk tabel seperti dibawah ini:

Tabel 13
Hasil Uji Linearitas Data Penelitian

Variabel	F	P	Keterangan
Keterikatan kerja dan <i>organizational trust</i>	1,113	0.000	Linear

Data yang tersaji dalam tabel 13 menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan *organizational trust* memiliki hubungan yang linear, hal tersebut dapat disimpulkan karena nilai $p = 0,000$ yang berarti nilainya berada dibawah 0,5 sedangkan F memiliki nilai sebesar 1.113. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang sudah dikumpulkan dengan skala keterikatan kerja dan *organizational trust* terdistribusi secara normal.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan guna memberikan konfirmasi terhadap hipotesis yang sudah disusun sebelumnya. Hipotesis yang dimaksud adalah, terdapat hubungan positif antara variabel keterikatan kerja dan *organizational*

trust. Dalam uji hipotesis, nilai $p < 0.05$ berarti hipotesis yang diajukan diterima. Peneliti menggunakan teknik *Correlation Spearman* untuk mengkonfirmasi hipotesis yang sudah diajukan dalam penelitian ini. Teknik *Correlation Spearman* digunakan sebab dalam uji normalitas data tersebut menunjukkan distribusi yang tidak normal sedangkan uji linearitas menunjukkan adanya hubungan linear dari kedua variabel, berikut adalah sajian data yang dibuat dalam bentuk tabel:

Tabel 14
Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	Koefisien korelasi	P	Keterangan
Keterikatan kerja dan <i>organizational trust</i>	0.382	0.000	Signifikan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0.382$ dengan $p = 0.000$ dan berarti nilai $p < 0.05$. berdasarkan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dan *organizational trust*, bersamaan dengan hal tersebut maka hipotesis yang sudah diajukan dalam penelitian ini diterima.

D. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dan *organizational trust*. Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwasanya ada hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Keseluruhan subjek dalam penelitian ini berjumlah 94 orang karyawan yang terkumpul dari dua perusahaan dan terdiri dari karyawan berbagai divisi dan jabatan dengan rentang usia 24-55 tahun. Hasil analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwasanya terdapat

hubungan positif yang signifikan antara variabel keterikatan kerja dan *organizational trust* $p = 0.000$, sesuai rumus apabila nilai $p < 0.05$ maka kedua variabel dikatakan berhubungan, hubungan positif antara kedua variabel tersebut memiliki nilai koefisien korelasi atau $R = 0.382$. berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *organizational trust* pada karyawan maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu turut memperkuat hasil temuan dalam penelitian ini, misalnya saja penelitian yang dilakukan Yulianti (2016) yang juga menyatakan bahwa keterikatan kerja dapat ditingkatkan dengan *organizational trust*. Selain penelitian tersebut ada juga penelitian yang dilakukan oleh Lienardo dan Setiawan (2017) yang berhasil mengungkap hubungan yang sangat signifikan antara *organizational trust* dan keterikatan kerja.

Semangat dan kinerja seorang karyawan akan terus meningkat dan akhirnya keterikatan kerja akan terbentuk, ketika karyawan tersebut merasa diberikan perhatian oleh perusahaan, perasaan mendapatkan perhatian dari perusahaan dapat timbul saat karyawan tersebut sadar bahwa perusahaan selalu mengupayakan apa yang baik untuk diri karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan Potu (2013) menyatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh buruknya semangat dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut dan buruknya motivasi kerja karyawan salah satunya disebabkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan.

Karyawan yang memiliki kepercayaan bahwa perusahaan tidak mengambil untung dalam sepihak dan berlebihan, maka karyawan tersebut dapat dengan tenang menghayati apa yang sudah menjadi kewajibannya dalam pekerjaan tanpa perlu merasa curiga bahwa perusahaan tempatnya bekerja mengambil keuntungan secara sepihak, penelitian terdahulu yaitu Zajkowska (2012) menyatakan ketika seorang karyawan mulai memiliki rasa curiga terhadap atasannya maka akan sangat sulit bagi karyawan untuk membangun keterikatan kerja dalam dirinya.

Keterikatan kerja, salah satunya ditandai dengan dedikasi, dan dedikasi, dedikasi sendiri merupakan rasa bangga, inspirasi serta antusias terhadap pekerjaan, Gill (Lin, 2010) menyatakan Perasaan antusias terhadap pekerjaan serta perasaan bangga dapat muncul ketika karyawan tersebut merasakan kejujuran dalam hubungan karyawan tersebut dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Pernyataan tersebut turut memperkuat hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *organizational trust* dan keterikatan kerja.

Mengenai kuatnya hubungan antara *organizational trust* dan keterikatan kerja tidak bisa dipungkiri terutama dari hasil analisis data yang ditunjukkan dalam penelitian ini, dan secara argumentatif seorang peneliti yakni Hough, Green dan Plumlee (2016) menyatakan bahwa untuk membuat seorang karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya perusahaan hanya perlu membangun rasa percaya karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Berdasarkan kategorisasi yang peneliti lakukan ditemukan bahwa 84,04% karyawan yang menjadi subjek penelitian berada pada kategori sangat tinggi, atau dengan keterangan yang lebih mudah dipahami bahwa 79 dari 94 orang karyawan

memiliki keterikatan kerja yang sangat tinggi, peneliti menyimpulkan bahwa keterikatan kerja karyawan khususnya pada perusahaan yang menjadi penelitian sudah dapat dikatakan tinggi. Penelitian mengenai tingkat keterikatan kerja yang dilakukan Towers Watson Global Workforce Study (2014), menyatakan bahwa terjadi peningkatan angka karyawan yang memiliki keterikatan kerja pada rentang tahun 2012 – 2014 mengalami peningkatan dari yang awalnya 35% menjadi 40%, hal tersebut membantu memperkuat argumen peneliti mengenai tingginya persentase karyawan dengan keterikatan kerja yang berada pada kategori sangat tinggi.

Hasil analisis yang mampu membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, tidaklah membuat penelitian ini menjadi sebuah proyek yang sempurna, peneliti sadar bahwa masih terdapat banyak kelemahan baik dalam laporan begitu juga dalam pelaksanaan penelitian ini.

Kekurangan pertama dalam penelitian ini sebaran data penelitian yang distribusinya tidak normal, berdasarkan uji normalitas yang sudah dilakukan signifikansi untuk masing-masing variabel penelitian ini adalah $p= 0,000$ sedangkan untuk dapat dikatakan terdistribusi normal nilai signifikansinya harus lebih besar dari pada 0,05.

Distribusi data yang tidak normal dalam penelitian ini menurut peneliti dikarenakan data yang diambil hanya dari dua perusahaan dan jumlah karyawan yang menjadi subjek penelitian dari masing-masing perusahaan tersebut tidak memiliki jumlah yang sama, satu perusahaan terdapat 75 orang yang menjadi subjek sedangkan perusahaan yang lain hanya 19 orang, hal ini tentu menjadikan

data yang peneliti kumpulkan lebih minim variasi dan condong pada satu arah saja sehingga membuatnya tidak normal, sebagaimana Azwar (2004) yang menjelaskan bahwa semakin banyak karakteristik yang disyaratkan kepada subjek atau dengan kata lain semakin sempit area pengambilan subjek maka subjek yang menjadi sampel dalam penelitian akan memiliki variasi yang sedikit, hal tersebut menurut peneliti memicu data yang tidak normal dalam penelitian ini.

Pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada perusahaan yang tergolong sibuk membuat peneliti tidak memiliki kontrol penuh atas subjek penelitian, hal tersebut merupakan sebuah kelemahan, karena dengan keadaan tersebut peneliti tidak dapat memastikan semua subjek mengisi dengan benar dan sungguh-sungguh pada alat ukur yang peneliti sediakan, sehingga ada beberapa subjek yang tidak mengisi data pribadi pada kolom yang sudah peneliti sediakan. Bahkan pada satu perusahaan peneliti tidak dapat untuk sekedar bertatap muka sembari memberikan secara langsung alat ukur penelitian kepada subjek penelitian secara pribadi, hal ini disebabkan banyaknya tugas lain yang harus diselesaikan oleh para karyawan yang menjadi subjek penelitian.

Selanjutnya, subjek penelitian yang hanya terbatas pada karyawan dari dua perusahaan saja, peneliti anggap sebagai kekurangan sebab hal tersebut membuka kemungkinan tidak terwakilinya populasi secara akurat, mengingat begitu banyaknya karyawan dari berbagai jenis perusahaan yang memenuhi kriteria dan memiliki kesempatan berpartisipasi menjadi subjek penelitian namun tidak terjangkau dalam penelitian ini, baik karyawan dari BUMN dengan bidang usaha diluar transportasi, telekomunikasi dan keuangan, atau dari perusahaan swasta

yang tentunya juga memiliki berbagai bidang usaha, seperti manufaktur, minyak dan gas serta perusahaan-perusahaan lainnya.

Penelitian ini hanya berfokus pada dua perusahaan tersebut disebabkan beberapa pertimbangan, yang pertama lokasi perusahaan tidak terlalu jauh dan dua perusahaan tersebut juga memiliki jarak yang cukup dekat satu sama lain, pertimbangan selanjutnya adalah perizinan yang tidak terlalu rumit, jarak yang terbilang dekat dan perizinan yang bisa dikatakan mudah tentu akan membantu penelitian ini menghemat biaya penelitian serta waktu yang dibutuhkan juga akan relatif singkat. Terlepas dari banyaknya kekurangan dalam penelitian ini, peneliti tetap berharap bahwa penelitian ini masih memiliki manfaat pada masa yang akan datang.