

Pengaruh *Work Environment* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Engagement* Yang Dimediasi Oleh *Organizational Trust*

Effect of Work Environment and Self Efficacy on Work Engagement Mediated by Organizational Trust

Saripul Anam¹, Ari Anggarani W.P.T²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul Jakarta
Email: saripulanam11@gmail.com¹, ari.anggarani@esaunggul.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to explore the effect of work environment and self efficacy on work engagement mediated by organizational trust. This research was conducted on employees of PT. Keramindo Megah Pertiwi (KMP). The sampling technique used in this study was a non-probability sampling method with a purposive sampling technique of 151 respondents. The results of this study prove that the work environment has an effect on work engagement, self-efficacy has no effect on work engagement, organizational trust has an effect on work engagement, work environment has had an effect on organizational trust, self-efficacy has had an effect on organizational trust. In addition, the results of mediation in research prove that organizational trust does not mediate the relationship between work environment with work engagement, organizational trust mediates the relationship between self-efficacy with work engagement.

Keywords: *Work environment, Self Efficacy, Organizational Trust, Work Engagement*

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengeksplorasi pengaruh *work environment* dan *self efficacy* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *organizational trust*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Keramindo Megah Pertiwi (KMP). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non-probability sampling* dengan teknik *Purposive Sampling* sebanyak 151 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap *work engagement*, *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*, *organizational trust* berpengaruh terhadap *work engagement*, *work environment* berpengaruh terhadap *organizational trust*, *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational trust*. Selain itu, hasil mediasi pada penelitian membuktikan bahwa *organizational trust* tidak memediasi hubungan antara *work environment* dengan *work engagement*, *organizational trust* memediasi hubungan antara *self efficacy* dengan *work engagement*.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, Kepercayaan Organisasi. Keterlibatan Kerja

PENDAHULUAN

Bagi suatu perusahaan salah satu aspek dan asset penting adalah aspek manajemen sumber daya manusia, karena berperan dalam menggerakkan seluruh roda perusahaan sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusianya yang memiliki kinerja dan keterlibatan kerja yang baik bisa menjadikan perusahaan semakin maju dan berkembang, sehingga dapat bersaing dengan menghadapi segala perubahan yang terjadi di masa depan pada suatu perusahaan. Kondisi *work environment* juga dapat mempengaruhi kondisi kinerja dan keterlibatan kerja pada karyawan. Dengan memperhatikan atau menciptakan

kondisi tempat karyawan bekerja dengan memberikan dukungan fasilitas yang lengkap, keamanan dan kenyamanan, hal tersebut mampu menumbuhkan rasa motivasi dan memberikan pengaruh terhadap semangat bekerja karyawan. *work environment* yang baik dan juga menyenangkan bisa memacu dan juga bisa meningkatkan motivasi pada karyawan dan tingkat keterikatan pada pekerjaan pada sebuah perusahaan (Tyas *et al.*, 2021).

Selain memperhatikan *work environment* perusahaan juga perlu membangun kepercayaan dalam sebuah perusahaan antara karyawan terhadap perusahaan, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang penting dalam membangun budaya yaitu dengan menumbuhkan rasa terikat pada perusahaan sehingga *organizational trust* merupakan indikator yang bisa mempengaruhi *work engagement* antar karyawan dengan perusahaan. Kepercayaan yang tinggi pada suatu perusahaan akan membuat karyawan mempunyai rasa loyalitas yang tinggi pula (Sutanto & Setiawan, 2018). Dengan adanya *organizational trust* pada karyawan PT. Keramindo Megah Pertiwi (KMP) yang percaya pada perusahaan tempatnya mereka bekerja dapat meningkatkan rasa komitmen dan engagement ketika karyawan merasa bahwa perusahaan dapat dipercaya, karyawan mengembalikan kepercayaan yang telah diperolehnya dengan meningkatkan *work engagement*.

Untuk mencapai *work engagement* pada karyawan diperusahaan, seorang karyawan perlu memiliki sifat keyakinan diri atau biasa dikenal dengan *self efficacy*. Seorang karyawan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan harus mempunyai keyakinan bahwa dirinya dapat menyelesaikannya dengan kemampuan yang dimilikinya. *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat karyawan bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik (Ilyas *et al.*, 2020). Seorang karyawan haruslah memiliki cara penilaian diri yang baik dan memahami kemampuan dan keyakinan yang dia miliki, seorang karyawan sangat membutuhkan *self efficacy* dalam dirinya, karena *self efficacy* dapat meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, sehingga perusahaan berjalan secara optimal dan *work engagement* pada karyawan akan meningkat.

Perusahaan yang tidak terlepas sumber daya utama yaitu dari sifat bisnisnya ialah *work engagement*. Dalam suatu perkembangan perusahaan *work engagement* menjadi peran yang sangat penting untuk diperhatikan. *Work engagement* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi suatu kondisi, sikap atau perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan yang memiliki kesadaran dan kepedulian dalam melaksanakan sebuah peran mereka dalam perusahaan yang bisa membuat perusahaan itu berkembang (Tyas *et al.*, 2021). Dengan memiliki *work engagement* yang baik pada perusahaan bisa membuat karyawan terikat secara mendalam akan peduli dengan apa yang dilakukannya dan berkomitmen

untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaannya sehingga karyawan percaya terhadap perusahaan.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tyas *et al.*, (2021); Setiyani *et al.*, (2019) dan Tyas & Nurhasanah, (2019) mengenai *work environment* terhadap *work engagement* yang menunjukkan bahwa *work environment* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Peneliti lain mengenai pengaruh positif *organizational trust* terhadap *work engagement* telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya (Adnan *et al.*, 2021; Khawaja & Soomro, 2021; Maslikha, 2022; Bulinska-Stangrecka & Iddagoda, 2020; dan Sari & Ranihusna, 2019). Selanjutnya beberapa penelitian mengenai *self efficacy* menyatakan terdapat pengaruh positif secara langsung terhadap *work engagement* telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya (Meria *et al.*, 2022 dan Liu & Huang, 2019).

Selanjutnya eksplorasi terkait pengaruh *work environment* dan *self efficacy* terhadap *work engagement* yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, namun demikian pada penelitian ini lebih mempertimbang salah satu aspek yang mempengaruhi terjadinya *work engagement* yaitu *organizational trust*. Namun demikian, suatu hal yang menarik juga masih jarang dilakukan penelitian yang membahas *work environment*, *self efficacy*, *organizational trust* dan *work engagement* dalam satu model penelitian. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan pada puskesmas, sektor lembaga kependidikan, perhotelan, dan perbankan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada sektor industri manufaktur yaitu PT. Keramindo Megah Pertiwi (KMP).

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi lebih luas tentang hal yang berkaitan dengan hubungan antara *work environment*, *self efficacy*, *organizational trust* dan *work engagement*. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat pada tataran teori/keilmuan manajemen perusahaan dan juga memberikan implikasi managerial yang positif pada pengelolaan perusahaan dimasa yang akan mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas, karena karyawan dapat bekerja dengan baik sebagaimana mestinya, *work environment* yang tidak kondusif akan menurunkan produktifitas bahkan dapat menyebabkan pekerja tidak betah dan kemungkinan besar akan pindah ke perusahaan lain yang memiliki tempat kerja yang lebih kondusif (Setiyani *et al.*, 2019). Menurut Bhadana *et al.*, (2022) *work environment* didefinisikan sebagai suatu perencanaan bisnis secara khusus untuk menjalankan sebuah tugas. *Work environment* adalah tempat para karyawan melakukan tugasnya dan aktivitas dalam suatu perusahaan.

Work environment yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan rapih. Jika *work environment* perusahaan aman, kondusif dan menyenangkan, maka akan memberikan dukungan yang baik bagi karyawan di tempat kerja (Hartinah *et al.*, 2020). Menurut Tyas *et al.*, (2021) *work environment* merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas bekerja, dengan menciptakan atau memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik di perusahaan dapat memberikan motivasi pada karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap rasa semangat bekerja karyawan.

Selanjutnya menurut Pranitasari & Maulana, (2022) mendefinisikan *work environment* yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal, dimana dalam *work environment* terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, perusahaan harus merancang *work environment* untuk meningkatkan dedikasi dan motivasi karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada hasil yang baik dan menjanjikan, manajemen perusahaan juga harus memperkuat dan mempertimbangkan *work environment* untuk memastikan kesejahteraan karyawan perusahaan (Ahakwa *et al.*, 2021). Dapat disimpulkan bahwa *work environment* merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan, dengan *work environment* yang kondusif dan sehat akan mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Menurut Adha *et al.*, (2019) *work environment* memiliki lima indikator yaitu, penerangan cahaya, warna dan estetika ruang kerja, keamanan tempat kerja, kondisi tata letak ruang kerja, hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan staf.

Efikasi Diri (Self Efficacy)

Seorang karyawan sangat membutuhkan *self efficacy* dalam dirinya, dengan adanya *self efficacy* pada karyawan dapat meningkatkan kepercayaan terhadap kemampuan diri, serta keyakinan terhadap keberhasilan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga pekerjaa dapat berjalan secara optimal dan kinerja pada karyawan akan meningkat. Menurut Chen *et al.*, (2021) menjelaskan tentang *self efficacy* sebagai suatu cara penilaian seorang karyawan tentang keterampilan mereka sendiri untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka yang meningkatkan pemahaman mereka serta kepercayaan diri. *Self efficacy* dapat diartikan sebagai penilaian seorang karyawan terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan tentang seberapa

mampu dirinya melakukan suatu tugas untuk mencapai hasil tertentu dalam menyelesaikan sebuah tugas pada perusahaan (Meria *et al.*, 2022).

Selanjutnya teori *self efficacy* yang dikemukakan oleh Adnan *et al.*, (2021) *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang dirinya kemungkinan berhasil menyelesaikan sebuah tugas tertentu. *Self efficacy* juga berkaitan dengan keyakinan pribadi seseorang mengenai kemampuan dan kompetensi yang mengacu pada keyakinan seseorang pada kemampuan untuk berhasil dalam menyelesaikan sebuah tugas. Menurut Chan *et al.*, (2020) *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai perasaan seorang karyawan dalam dirinya yang merasa bahwa dirinya sanggup dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai suatu hasil tertentu dan sejauh mana keyakinan bahwa mereka mampu melakukannya dapat membawa perubahan untuk hasil yang diinginkan. Indikator *self efficacy* menurut Sulistyio & Suhartini (2019) yaitu, besaran (*magnitude*), kekuatan (*strength*), keluasan (*generality*).

Kepercayaan Organisasi (*Organizational Trust*)

Organizational trust adalah proses memotivasi diri sendiri dan tercipta melalui hubungan antara pemimpin dan anggota perusahaan (Ilyas *et al.*, 2020). Menurut Aygün, (2021) menggambarkan bahwa *organizational trust* pada dasarnya adalah hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan, dan jika karyawan tidak mepercayai perusahaan, setiap kali terjadi perubahan dalam suatu perusahaan hal tersebut akan menimbulkan rasa ketidakpercayaan dan keraguan antara kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan). Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dapat dibangun melalui motivasi, penilaian kinerja karyawan, dan menjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan perusahaan, hal ini dapat menyebabkan perusahaan mendapatkan kepercayaan dan keyakinan selama pekerjaan karyawannya (Aygün., 2021). Khawaja & Soomro, (2021) menggambarkan bahwa, karyawan akan menunjukkan kepercayaan pada pemimpin mereka ketika dia yakin bahwa dia memenuhi syarat dan kompeten, di mana karyawan cenderung menunjukkan kepercayaan pada mereka ketika mereka menganggap mereka kompeten, mampu membuat keputusan yang baik, dan pandai memecahkan masalah pekerjaan. Karyawan yang merasa percaya diri dalam lingkungan kerja mereka dapat menunjukkan rasa percaya diri dan bekerja untuk mencapai hasil dan hasil yang lebih baik.

Dalam upaya menciptakan dan membangun lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan efektif di lingkungan perusahaan manapun membutuhkan kepercayaan serta komunikasi yang efektif di dalamnya (Aygün, 2021; Shair *et al.*, 2021). Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Jarrar & Ibrahim, (2021) menjelaskan bahwa *organizational trust* adalah keadaan emosional dan psikologis yang dihasilkan dari ketakutan serta kecurigaan, tingkat kepercayaan terhadap perusahaan yang tinggi di tempat kerja dapat menyebabkan meningkatkan tingkat

komitmen pada karyawan. *Organizational trust* (OT) mengacu pada keyakinan bahwa suatu perusahaan akan melakukan tindakan yang bermanfaat bagi anggotanya tanpa melakukan tindakan negatif, yang dibangun dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan (Ha & Lee, 2022). Ada tiga indikator *organizational trust* menurut Bulinska-Stangrecka & Iddagoda., (2020) adalah kepercayaan kepada organisasi, kepercayaan intraorganisasi, kepercayaan interpersonal.

Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*)

Ortiz-Gómez *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa keadaan efektif, emosional, serta positif yang terus-menerus dari perilaku karyawan di tempat kerja disebut dengan *work engagement*. Dalam studi mereka menunjukkan bahwa elemen dasar dari *work engagement* yaitu dedikasi, semangat dan kebersamaan antar anggota, keterbukaan setiap individu, serta aturan dan kebijakan yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Jayachandran *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah sumber motivasi yang baik untuk karyawan untuk mencapai keterlibatan, komitmen dan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik dan membuat perusahaan bersaing di pasar. Selain itu, karyawan lebih menyukai perusahaan seperti itu di mana karyawan lebih aktif dan terlibat dalam keputusan bisnis.

Dwiparanti & Ketut, (2021) menunjukan bahwa *work engagement* merupakan sumber tata kelola yang baik di setiap perusahaan yang diarahkan oleh manajemen dalam upaya untuk menciptakan rasa komitmen pada perusahaan dalam diri karyawan. Individu yang mengalami *work engagement* mengungkapkan keterlibatan psikologis dan koneksi emosional dengan pekerjaan, hal tersebut adalah keadaan pemenuhan psikologis yang positif yang membuat karyawan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan di perusahaan (Khawaja & Soomro, 2021). *Work engagement* telah menjadi fungsi kepuasan kerja serta komitmen terhadap pekerjaan atau tugas pekerjaan (Güzide, 2021). Sorang Karyawan bergabung dengan perusahaan untuk mendapatkan penghargaan dan insentif, tetapi mereka menyadari bahwa mereka terlibat dalam pekerjaan karena pentingnya pekerjaan serta aktivitas yang mereka lakukan, maka mereka akan antusias dan berdedikasi terhadap perusahaan, maka karyawan menyadari bahwa diri mereka terlibat dalam sebuah pekerjaan mereka (Ferraro *et al.*, 2020). Menurut Khan, (2022) terdapat tiga indikator yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu semangat kerja, dedikasi, penyerapan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan *Work Environment* (WE) dan *Work Engagement* (WEG)

Untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan dapat dilakukan melalui menciptakan *work environment* yang nyaman dan kondusif pada perusahaan jika *work environment* yang terindikasi oleh pencahayaan yang baik,

suhu udara, suara yang tidak bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan serta bekerja sama dengan rekan karyawan dengan baik maka dapat meningkatkan *work engagement* (Tyas & Nurhasanah, 2019). Dengan kondisi *work environment* yang tertata rapih, fasilitas penunjang kerja yang lengkap, dan semangat kerja karyawan yang tinggi, maka karyawan akan memberikan kontribusi penuh terhadap pekerjaannya dan memiliki keterikatan terhadap perusahaan tersebut, dengan kondisi *work environment* yang semakin baik, maka dapat semakin tinggi juga *work engagement* karyawan (Tyas *et al.*, 2021). Penelitian yang dilakukan Pranitasari, (2020) menemukan bahwa *work environment* memiliki dampak yang paling besar terhadap *work engagement* dimana lingkungan yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi karyawan, komitmen serta keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan pekerjaan dengan persaingan yang sehat dan saling menghargai dapat meningkatkan *work engagement* karyawan.

Perusahaan dengan *work environment* yang memiliki komunikasi yang baik antar karyawan, mendengarkan keluhan karyawan, memberikan dorongan dan arahan secara aktif dan menciptakan lingkungan kerja yang aman maka dapat meningkatkan tingkat *work engagement*, yang artinya semakin baik kondisi *work environment* yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan *work engagement* (S. & Pristiwiana, 2020). Menurut Rožman & Tominc, (2022) menggambarkan bahwa *work environment* yang cocok bagi karyawan adalah lingkungan kerja yang sehat, jam kerja yang fleksibel dan juga mempunyai strategi promosi seperti asuransi kesehatan dan asuransi kesejahteraan, hal tersebut bisa meningkatkan rasa *work engagement* pada karyawan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja mereka pada perusahaan dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indoyo & Ranihusna, (2022) menunjukkan bahwa faktor hubungan harmonis dengan rekan kerja, dengan atasan dan bawahan pada perusahaan dan juga perilaku etis anggota di lingkungan perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan mengenai bagaimana mereka berkomunikasi dan memperlakukan satu sama lain di perusahaan. Dapat disimpulkan dari penelitian terdahulu diatas bahwa perusahaan perlu memperhatikan bagaimana menciptakan *work environment* yang optimal dan cocok bagi karyawan yaitu dengan meningkatkan *work environment* yang nyaman, kondusif dan menyenangkan yang didukung oleh penerangan, keamanan, tata ruang yang baik dan hubungan baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan dan menumbuhkan *work engagement* pada karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang akan dibangun adalah:

H1: *Work Environment* (WE) berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* (WE)

Hubungan *Self Efficacy* (SE) dan *Work Engagement* (WEG)

Seorang karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi berpotensi dapat meningkatkan *work engagement* karyawan diperusahaan, karenan mereka mempunyai kepercayaan pada kemampuannya sehingga akan semangat dalam menjalankan sesuatu dan berusaha melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal. Rasa kepercayaan dan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan sebuah tugas berpengaruh terhadap tingkat *work engagement*, hasil terbentuknya kepercayaan tersebut membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaannya (Meria *et al.*, 2022). Karyawan dengan *self efficacy* yang baik memiliki keyakinan dan kepercayaan pada kemampuannya untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, sehingga akan semangat dalam melakukan sesuatu dan berusaha melakukan yang terbaik sebagai individu maupun sebagai anggota perusahaan yang berusaha menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal (Tyas *et al.*, 2021).

Penelitian yang dikemukakan oleh Adnan *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan keadaan psikologis seseorang dimana mereka percaya pada keterampilan mereka untuk melakukan aktivitas, ketika seseorang memiliki *self efficacy* pada dirinya maka mereka akan lebih berkomitmen dan termotivasi terhadap peran pekerjaan dan akan terlibat pada pekerjaan. Hal tersebut menggambarkan bahwa tingkat *self efficacy* yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan harga diri, keyakinan diri dan akibatnya menumbuhkan kepercayaan diri saat seseorang mengerahkan kemampuan dan upayanya dalam upaya untuk mencapai tujuan dan meningkatkan tingkat komitmen dan motivasi pada orang tersebut selama pekerjaannya (Liu & Huang, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang akan dibangun adalah:

H2: *Self Efficacy* (SE) berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* (WE)

Hubungan *Organizational Trust* (OT) dan *Work Engagement* (WEG)

Adnan *et al.* (2021) menyatakan bahwa *organizational trust* merupakan keinginan karyawan perusahaan dalam upaya untuk melakukan tanggung jawab mereka secara adil, jujur, berkomitmen dan relevan dalam hubungan dan interaksi di antara anggota perusahaan dengan kesadaran penuh mengenai tujuan, sasaran, misi dan nilai-nilai mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Indoyo & Ranihusna, (2022) kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dapat berdampak terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan tingkat komitmen dan *work engagement* karyawan, ketika karyawan merasa bahwa perusahaan dapat dipercaya, karyawan mengembalikan kepercayaan yang telah diperolehnya dengan meningkatkan *work engagement*, dengan percaya pada perusahaan maka karyawan akan bersedia memberikan tenaga, waktu, dan komitmennya terhadap perusahaan. Selain itu, Srivastava & Madan, (2020) berpendapat bahwa

organizational trust merupakan penentu keterbukaan dan kejujuran karyawan dan dipicu melalui hubungan pribadi dan kelompok serta integritas sehingga akan menumbuhkan rasa percaya dan akan meningkatkan *engagement* ditempat mereka bekerja.

Bulinska-Stangrecka & Iddagoda, (2020) menemukan bahwa kepercayaan pada seorang karyawan terhadap perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan dalam bekerja, karyawan di lingkungan perusahaan yang saling percaya lebih cenderung menciptakan ikatan dengan perusahaan, sehingga kepercayaan bisa mendorong pemahaman bersama yang lebih baik yang mengarah pada peningkatan hubungan di tempat kerja. Sementara itu, dalam studi yang dikemukakan oleh Khawaja & Soomro, (2021) menunjukkan bahwa kepercayaan seorang karyawan terhadap tempat mereka bekerja, termasuk kepercayaan pada manajemen, dan rekan kerja hal tersebut dianggap penting dikarenakan perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah memajukan perusahaan maka mereka akan bekerja dengan baik dengan penuh dedikasi dan semangat, sehingga mereka dapat meningkatkan *work engagement*. Dapat disimpulkan bahwa dengan membangun *organizational trust* sangat penting dalam hubungan antara karyawan dengan perusahaan, ketika adanya kepercayaan karyawan pada perusahaan maka akan memberikan komitmen penuh pada pekerjaannya dan terlibat dalam sebuah pekerjaan yang ada di perusahaan. Sehingga *organizational trust* dalam sebuah perusahaan juga merupakan pendorong penting untuk menumbuhkan *work engagement*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang akan dibangun adalah:

H3: *Organizational Trust* (OT) berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* (WE)

Hubungan *Work Environment* (WE) dan *Organizational Trust* (OT)

Dalam penelitian yang dilakukan Simbolon *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *organizational trust* pada seorang karyawan terhadap perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan *work environment* yang kondusif terutama suasana tempat kerja yang nyaman seperti tata ruang kerja, perlengkapan kerja serta pengembangan karyawan melalui pendidikan serta pelatihan pada karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Indoyo & Ranihusna, (2022) menemukan bahwa semakin baik *work environment* yang beretika dan sesuai dengan standar moral akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan rekan kerjanya dan akan diikuti dengan peningkatan keretlibatan kerja mereka sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang akan dibangun adalah: H4: *Work Environment* (WE) berpengaruh positif terhadap *Organizational Trust* (OT)

Hubungan *Self Efficacy* (SE) dan *Organizational Trust* (OT)

Self efficacy menjadi sumber penting yang mendorong rasa percaya diri dan keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Adnan *et al.*, (2021) membuktikan bahwa menumbuhkan serta membangun rasa *self efficacy* pada karyawan, perusahaan perlu mendukung peningkatan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kepercayaan dan membangun kepercayaan diri pada karyawan diperusahaan, ada kecenderungan yang lebih tinggi untuk meningkatkan dalam pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Self efficacy berkaitan dengan keyakinan karyawan untuk berhasil menyelesaikan sebuah tugas, hal tersebut muncul karena adanya kepercayaan dan keyakinan yang diberikan oleh perusahaan kepada para anggotanya selama melakukan aktivitas pekerjaannya bahwa karyawan tersebut yakin mengenai kompetensi dan kemampuannya (Chen *et al.*, 2021). *Self efficacy* menentukan alasan seseorang ketika membuat sebuah keputusan yang mengembangkan kepercayaan organisasi kepada seseorang melalui peningkatan tingkat motivasi yang bisa mengurangi efek hambatan saat mencapai tujuan perusahaan (Chen *et al.*, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang akan dibangun adalah:

H5: *Self Efficacy* (SE) berpengaruh positif terhadap *Organizational Trust* (OT)

Hubungan *Work Environment* (WE) melalui *Organizational Trust* (OT) terhadap *Work Engagement* (WEG)

Penelitian yang dilakukan oleh Indoyo & Ranihusna, (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip sesuai dengan etika dan moral di lingkungannya akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, hasil dari meningkatnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memberikan kembali dengan meningkatkan *work engagement* mereka memenuhi kebijakan yang dijanjikan, karyawan akan menganggap bahwa perusahaan tersebut dapat dipercaya sehingga *organizational trust* sepenuhnya memediasi hubungan *work environment* dengan *work engagement*. Perusahaan dengan meningkatkan *work engagement* yang baik seperti dilengkapi fasilitas yang lengkap serta lingkungan kerja yang tertata rapih akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga akan meningkatkan semangat dalam berkerja yang tinggi, karyawan akan memberikan kontribusi penuh terhadap pekerjaannya dan memiliki keterikatan terhadap perusahaan tersebut (Agarwal, 2014). Dengan kondisi *work environment* yang semakin baik maka dapat mengarah pada rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan sehingga membuat karyawan bisa meningkatkan *work engagement* pada perusahaan tempat mereka bekerja, yang artinya karyawan lebih terlibat

ketika mereka menganggap bahwa lingkungan yang ada di perusahaan sesuai dengan yang diinginkan karyawan dan berpengaruh pada kepercayaan karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja (Hough *et al.*, 2015). Dari pendapat tersebut, pengaruh *work environment* terhadap *work engagement* dapat melalui variabel *organizational trust*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang akan dibangun adalah:

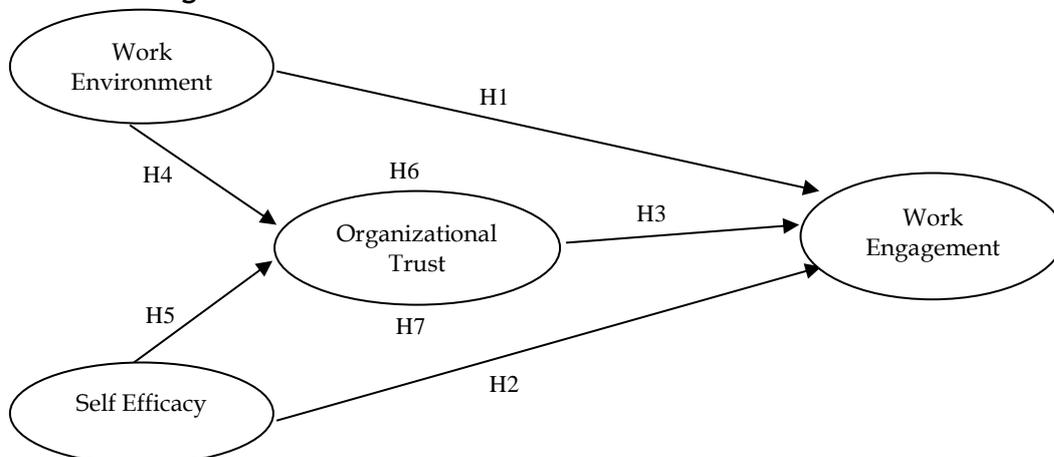
H6: *Organizational Trust* (OT) memediasi hubungan *Work Environment* (WE) dengan *Work Engagement* (WE)

Hubungan *Self Efficacy* (SE) melalui *Organizational Trust* (OT) terhadap *Work Engagement* (WEG)

Perusahaan akan memberikan kepercayaan terhadap seorang karyawan yang memiliki keterlibatan dalam sebuah pekerjaan dan karyawan tersebut mempunyai keyakinan dan percaya diri pada keterampilan dan kompetensi pada diri sendiri dalam menghadapi tantangan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka pada perusahaan. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Adnan *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* sebagai kontributor utama untuk membangun *work engagement* dalam sebuah perusahaan terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka melalui kepercayaan dan keyakinan yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Selanjutnya kajian yang dilakukan oleh Chen *et al.*, (2021) karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi ditemukan lebih puas dengan kepercayaan dan keyakinan yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan serta lebih terlibat dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis yang akan dibangun adalah:

H7: *Organizational Trust* (OT) memediasi hubungan *Self Efficacy* (SE) dengan *Work Engagement* (WE)

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas, maka model dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada wilayah Kabupaten Tangerang, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Keramindo Megah Pertiwi (KMP) Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 151 responden. Kemudian, metode penentuan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memiliki kriteria khusus yang sudah ditentukan. Adapun salah satu kriteria khusus respondennya adalah yang telah bekerja minimal 1 tahun dan berstatus karyawan tetap PT. Keramindo Megah Pertiwi (KMP).

Pengukuran pada penelitian ini peneliti mengadopsi teori Basit *et al.* (2018) untuk mengukur variabel *work environment* sebanyak 10 pernyataan, untuk pengukuran variabel *self efficacy* diadopsi dari Tomas *et al.*, (2019) meliputi 6 pernyataan, untuk pengukuran variabel *organizational trust* diadopsi dari Tourism & Studies. (2021) meliputi 8 pernyataan, dan untuk pengukuran variabel *work engagement* di adopsi dari Rožman & Tominc (2022) meliputi 8 pernyataan.

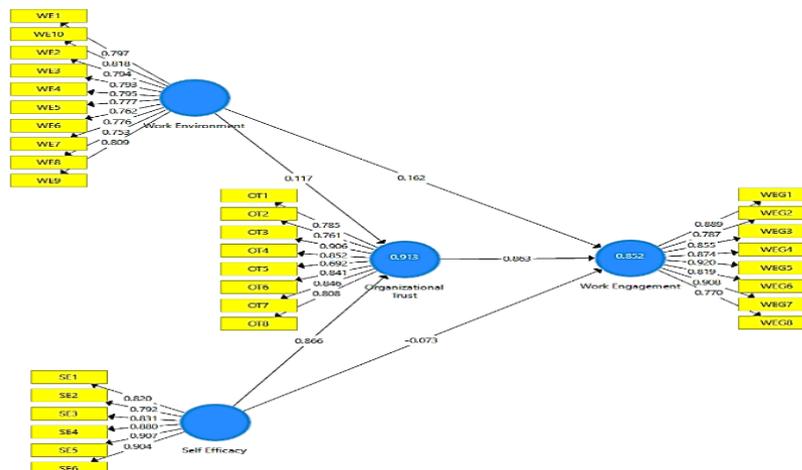
Bentuk penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan menggunakan perangkat lunak yaitu *structural Equation Modeling* (SEM). Dimana analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) pada software SmartPLS 3.0. Uji validitas dan Uji reliabilitas dapat melihat nilai *Cronbach Alpha* >0,6 dan *Composite Reliability* >0,6 atau 0,6 - 0,7 (Ghozali *et al.*, 2015). Pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* dimana digunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resample ulang. Signifikansi berpedoman pada *t-statistic* sebesar 1,96 dan *p-value* harus $\leq 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95% (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 151 responden, Berdasarkan hasil perhitungan yang paling dominan adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 124 responden (82,1%), dengan usia 26-35 tahun sebanyak 57 responden (37,7%), dan usia 19-25 tahun sebanyak 56 responden (37,1%), responden berdasarkan lama bekerja di dominasi oleh karyawan yang sudah bekerja 4-6 tahun sebanyak 55 responden (36,4%), dan responden berdasarkan pendidikan di dominasi lulusan SMK/SMA sebanyak 113 responden (74,8).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada pengujian validitas dapat dilihat dengan menggunakan uji *convergent validity* (*outer loading*)



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 2. Hasil *Outer Loading Algorithm*

Diagram jalur diatas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki *loading factor* >0.6 yang berarti bahwa semua indikator sudah valid karena nilai *loading factor* memenuhi kriteria yaitu nilai *loading factor* konstruk harus >0.6.

Path Coefficient

Table 1. Nilai *Path Coefficient*

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
WE -> WEG	0,162	2,527	0,012
SE -> WEG	-0,073	0,367	0,714
OT -> WEG	0,863	4,726	0,000
WE -> OT	0,117	2,259	0,024
SE -> OT	0,866	19,356	0,000

Pengaruh *work environment* terhadap *work engagement*

Pada variabel *work environment* terhadap *work engagement* diperoleh nilai *t-statistics* 2,527 dan nilai *p-value* 0.012. Karena nilai *t-statistics* >1.96, dan *p-value* <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara *work environment* terhadap *work engagement*, dapat diartikan bahwa *work environment* yang terindikasi dengan pencahayaan di ruangan tempat kerja yang baik, dikondusif dan nyaman pada perusahaan membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat meningkatkan *work engagement* melalui semangat karyawan dalam bekerja seperti karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Karyawan dengan semangat bekerja dalam menjalankan pekerjaannya mereka akan bekerja dengan lebih giat guna mendapatkan hasil kerja yang baik

Pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement*

Pada variabel *self efficacy* terhadap *work engagement*. diperoleh nilai *t-statistics* 0,367 dan nilai *p-value* 0,714. Dikarenakan nilai *t-statistic* yang diperoleh kurang dari <1,96 yaitu sebesar 0.367, dan *p-value* di atas >0,05 yaitu 0,113, dikatakan bahwa maka *self efficacy* tidak memiliki berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *work engagement*, dapat diartikan bahwa karyawan yang kurang percaya diri akan kemampuannya dalam mengerjakan sebuah pekerjaan karyawan juga akan sulit terlibat dan merasa tidak antusias dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement* yang disebabkan rasa tidak percaya diri dan ketidak yakinan karyawan dalam menjalankan sebuah pekerjaan, dikarenakan adanya suatu permasalahan pekerja di perusahaan yang tidak bisa karyawan hindari dan tanpa terduga, dan karyawan tidak dapat menemukan solusi untuk menghadapi permasalahan pekerjaan tersebut dalam perusahaan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap *work engagement* melalui dedikasi yaitu kurangnya keyakinan serta kurangnya percaya diri sehingga karyawan tidak berpartisipasi serta tidak terlibat dalam kegiatan pekerjaan di perusahaan sehingga kurangnya minat yang mendalam dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pengaruh *organizational trust* terhadap *work engagement*

Pada variabel *organizational trust* terhadap *work engagement* diperoleh nilai *t-statistics* 4,726 dan nilai *p-value* 0.000. Karena nilai *t-statistics* >1.96, dan *p-value* <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara *organizational trust* terhadap *work engagement*, dapat diartikan bahwa ketika karyawan yang mempercayai terhadap organisasinya (*organizational trust*) maka karyawan akan meningkatkan *work engagement* mereka dalam bekerja. Artinya *organizational trust* dengan kepercayaan interpersonal seperti mempercayai kepada rekan kerja bahwa mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja dengan hasil baik akan menumbuhkan rasa semangat dan rasa terlibat rasa (*engaged*) dalam menjalankan sebuah pekerjaannya dengan lebih giat. Dari rasa saling percaya pada para karyawan pada perusahaan akan berpengaruh terhadap *work engagement* dengan semangat karyawan dalam bekerja seperti karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Karyawan dengan semangat bekerja dalam menjalankan pekerjaannya mereka akan bekerja dengan lebih giat guna mendapatkan hasil kerja yang baik.

Pengaruh *work environment* terhadap *organizational trust*

Pada variabel *work environment* terhadap *organizational trust* diperoleh nilai *t-statistics* 2,259 dan nilai *p-value* 0.024. Karena nilai *t-statistics* >1.96 dan *p-value* <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara

work environment terhadap *organizational trust*, dapat diartikan bahwa jika *work environment* dengan kondisi yang baik pada perusahaan maka dapat meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi (*organizational trust*). Artinya *work environment* yang terindikasi dengan pencahayaan di ruangan tempat kerja yang baik dapat menciptakan suasana tempat kerja yang kondusif yang membuat karyawan nyaman sehingga membuat karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Pencahayaan yang baik dilingkungan karyawan bekerja juga termasuk hal yang penting diperhatikan karena pencahayaan yang baik berguna untuk memberikan kinerja yang baik bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. Perusahaan yang memperhatikan *work environment* dapat berpengaruh terhadap menumbuhkan rasa kepercayaan pada karyawan terhadap perusahaan (*organizational trust*), karyawan yang percaya pada perusahaan mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Dengan kata lain kepercayaan terhadap perusahaan (*organizational trust*) dapat dipengaruhi oleh *work environment*.

Pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational trust*

Pada variabel *self efficacy* terhadap *organizational trust* diperoleh nilai *t-statistics* 19,356 dan nilai *p-value* 0.000. Karena nilai *t-statistics* >1.96 dan *p-value* <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap *organizational trust*, dapat diartikan bahwa keyakinan karyawan (*self efficacy*) dalam mengerjakan sebuah pekerjaan karena adanya kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bahwa karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Artinya semakin baik *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan *organizational trust*. Adanya pengaruh *self efficacy* yaitu dengan keyakinan atas kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menghadapi berbagai macam pekerjaan, ketika seorang karyawan dengan rasa percaya diri yang tinggi akan kemampuannya maka karyawan tersebut merasa yakin bisa mengerjakan dan menyelesaikan berbagai macam kesulitan apapun dalam sebuah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga dari hal tersebut dapat mempengaruhi *organizational trust* perusahaan, rasa kepercayaan dan keyakinan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan selama melakukan aktivitas pekerjaannya bahwa karyawan tersebut yakin mengenai kompetensi dan kemampuannya. Sehingga *self efficacy* dapat dibangun karena adanya kepercayaan perusahaan (*organizational trust*) serta dorongan perusahaan kepada karyawannya.

Indirect Effect

Table 2. Pengaruh Tidak Langsung Keseluruhan Sampel

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
WE -> OT -> WE	0,101	1,827	0,068
SE-> OT -> WE	0,747	4,823	0,000

Pengaruh *work environment* melalui *organizational trust* terhadap *work engagement*

Selanjutnya nilai *indirect effect* pada variabel *work environment* melalui *organizational trust* terhadap *work engagement* diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 1,827 dan *p-value* 0.068. Karena nilai *t-statistics* kurang dari <1.96, dan *p-value* diatas >0.05 maka dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh mediasi antara *work environment* melalui *organizational trust* terhadap *work engagement*. Artinya *work environment* yang tidak kondusif dan tidak nyaman dapat menurunkan *organizational trust* pada karyawan sehingga berpengaruh terhadap *work engagement*. Adanya pengaruh *work environment* yang kurang baik yaitu sirkulasi udara yang buruk di lingkungan kerja, yang membuat karyawan sering kali merasakan suhu udara yang terasa panas dan juga lembab pada saat bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang baik, produktivitas karyawan yang menurun serta mengurangi rasa ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga menimbulkan banyak permasalahan dalam bekerja serta mengurangi *organizational trust* pada karyawan yaitu kepercayaan intraorganisasi ketika karyawan sedang menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan tidak akan memberitahu kepada perusahaan tentang permasalahan dengan pekerjaan tersebut sehingga akan berpengaruh terhadap (*work engagement*) yaitu dedikasi sehingga karyawan tidak ingin berpartisipasi serta terlibat dalam semua kegiatan di perusahaan dalam bekerja.

Pengaruh *self efficacy* melalui *organizational trust* terhadap *work engagement*

Selanjutnya nilai *indirect effect* pada variabel *self efficacy* melalui *organizational trust* terhadap *work engagement* diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 4,823 dan *p-value* 0.000. Karena nilai *t-statistics* >1.96 dan *p-value* <0.05 maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung yang positif dan signifikan antara *self efficacy* melalui *organizational trust* terhadap *work engagement*. Artinya semakin baik *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkatkan *work engagement* melalui *organizational trust*. adanya pengaruh tidak langsung *self efficacy* dengan membangun keluasaan (*generality*) dengan cara menumbuhkan keyakinan atas kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menghadapi berbagai macam pekerjaan yang dimiliki karyawan, karyawan

dengan rasa percaya diri yang tinggi disertai keyakinan akan kemampuannya mereka membutuhkan peran *organizational trust* melalui kepercayaan interpersonal yaitu adanya dukungan serta dorongan dari rekan kerja bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan hasil yang baik, sehingga dapat membangun kepercayaan pada perusahaan, kepercayaan yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap *work engagement* melalui semangat karyawan dalam bekerja seperti karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Karyawan dengan semangat bekerja dalam menjalankan pekerjaannya mereka akan bekerja dengan lebih giat guna mendapatkan hasil kerja yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, telah dilakukan pembuktian terhadap seluruh hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini bahwa ada hubungan antara *work environment*, *self efficacy*, *organizational trust* dan *work engagement* dalam hubungan antara variabel dimaksud. Adanya pengaruh positif dan signifikan *work environment* terhadap *work engagement* sebagai mana hipotesis pertama penelitian ini, *Self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap *work engagement* sebagai mana hipotesis kedua, Adanya pengaruh positif dan signifikan *organizational trust* terhadap *work engagement* sebagai mana hipotesis ketiga. Adanya pengaruh positif dan signifikan *work environment* terhadap *organizational trust* sebagai mana hipotesis keempat, Adanya pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap *organizational trust* sebagai mana hipotesis kelima, selanjutnya *organizational trust* tidak berhasil memediasi hubungan antara *work environment* terhadap *work engagement* sebagai mana hipotesis keenam, namun *organizational trust* berhasil memediasi hubungan antara *self efficacy* terhadap *work engagement* sebagai mana hipotesis ketujuh.

Implikasi Praktis

Terdapat beberapa implikasi praktis dalam penelitian ini yang penting untuk meningkatkan *work engagement* pada PT. Keramindo Megah Pertiwi (KMP). Yang pertama terhadap *work environment* agar dapat mengevaluasi terkait dengan sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang terasa panas dan juga lembab akan berdampak buruk yang dapat mempengaruhi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang kurang baik serta dapat berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan sirkulasi udara di sekitar lingkungan kerja yang dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan ventilasi udara dan sinar matahari yang masuk ke ruangan kerja serta pembersihan filter pendingin udara (AC). Kemudian perusahaan terhadap *self efficacy* agar dapat mengevaluasi pada keyakinan dan rasa percaya diri karyawan dalam

menyelesaikan tugas pada perusahaan, dengan perusahaan harus terus menstimulasi *self efficacy* pada para karyawan dengan berbagai program, salah satunya pelatihan yaitu skill training dan coaching. Dengan perusahaan memfasilitasi karyawan dengan program-program pelatihan dan pengembangan sehingga dapat berpengaruh terhadap keyakinan karyawan dalam mengerjakan sebuah tugas. Selanjutnya perusahaan terhadap *organizational trust* dapat mengevaluasi pada kepercayaan intraorganisasi dengan mendorong masing-masing karyawannya untuk mengembangkan rasa keterbukaan komunikasi dan saling berbagi informasi sehingga ketika karyawan di hadapi dengan masalah di tempat kerja karyawan tidak sungkan memberi tahu atasan terkait permasalahan yang karyawan hadapi dalam bekerja.

Saran dan Ucapan Terimakasih

Berisi keterbatasan penelitian dan saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya. Peneliti bermaksud memberi beberapa masukan serta saran kepada penelitian selanjutnya yang akan menggunakan hasil pada penelitian ini di masa yang akan mendatang. Saran untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dan bisa menambahkan apa yang kurang dari penelitian ini. seperti menambah variasi variabel lainnya dengan mengembangkan variabel yang belum digunakan pada penelitian ini seperti *organizational justice*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan bonus. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian mencakup area yang lebih luas, serta objek penelitiannya. Jadi tidak hanya terfokus pada satu objek saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47-62.
- Adnan, M., Khan, A. U., & Hayee, R. (2021). Self-Efficacy as a function of Work Engagement with the mediating role of Organizational Trust in Higher Educational Institutions. *iRASD Journal of Management*, 3(2), 185-199. <https://doi.org/10.52131/jom.2021.0302.0037>
- Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41-73. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2012-0019>
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34-62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>

- Aygün, M. (2021). Analysis of the relationship between job satisfaction and organizational trust of physical education and sports teachers. *Journal of Pedagogical Research*, 5(1), 203-215. <https://doi.org/10.33902/jpr.2021167583>
- Basit, A. A., Hermina, T., & Kautsar, M. Al. (2018). *The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity*. 2018, 790-800. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Bhadana, J., Saxena, N., Bhatia, A., & Bhadana, J. (2009). *Uttar Pradesh academics' occupational stress, organisational work environment and work-life balance: A quantitative study*. 1-8.
- Bulinska-Stangrecka, H., & Iddagoda, Y. A. (2020). The Relationship Between Inter-Organizational Trust and Employee Engagement and Performance. *Academy of Management*, 4(1), 8-24.
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Chen, P., Bao, C., & Gao, Q. (2021). Proactive Personality and Academic Engagement: The Mediating Effects of Teacher-Student Relationships and Academic Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12(June), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.652994>
- Dwiparaniti, N. K., & Ketut, I. G. S. N. (2021). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment Mediated by Work Engagement. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(6), 140-144.
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Moreira, J. M., & Pais, L. (2020). Decent Work, Work Motivation, Work Engagement and Burnout in Physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5(1-2), 13-35. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>
- Güzide, A. T. A. (2021). Study on Factors Affecting Accountants Job Stress: Focusing On Self-Efficacy, Job Satisfaction and Work Engagement. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 30(1), 587. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.2055>
- Ha, J., & Lee, J. (2022). *Realization of a Sustainable High-Performance Organization through Procedural Justice: The Dual Mediating Role of Organizational Trust and Organizational Commitment*.
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>

- Hough, C., Green, K., & Plumlee, G. (2015). Impact of ethics environment and organizational trust on employee engagement. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 18(3), 45-62.
- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*, 22, 195-204. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.03.003>
- Indoyo, B. A., & Ranihusna, D. (2022). Effect of Work Environment Ethics and Organizational Justice on Employment Engagement through Organizational Trust in Inspired Health Centers, Magelang Regency. *Management Analysis Journal*, 11(1), 30-38. <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.51615>
- Jarrar, T. T., & Ibrahim, H. I. (2021). The Relationship between Organizational Ethical Climate and Organizational Trust in Palestinian Ministries: An Empirical Approach. *Journal of Public Administration and Governance*, 11(1), 164. <https://doi.org/10.5296/jpag.v11i1.18197>
- Jayachandran, N., Edwin, A., & Vipin, H. (2021). *Employee Engagement- The Key to Teaching Self Efficacy*. 4(2), 26-30.
- Khan, J. (2022). *Management Science Letters*. 12, 51-66. <https://doi.org/10.52677/j.msl.2021.8.001>
- Khawaja, H. A., & Soomro, M. A. (2021). Work Engagement During Pandemic: Is Organizational Trust Still Relevant? *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2021.02.001>
- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(8). <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
- Maslikha, I. (2022). *Effect of Organizational Trust and Job Satisfaction on Employee Engagement and Their Impact on Job Performance*. 3(2), 149-159.
- Meria, L., Saukani, Prastyani, D., & Dudhat, A. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Self-Efficiency On Readiness To Change with Work Engagement Mediation. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 4(1), 75-86. <https://doi.org/10.34306/att.v4i1.242>
- Ortiz-Gómez, M., Ariza-Montes, A., & Molina-Sánchez, H. (2020). Human Values and Work Engagement: The Mediating Role of Authenticity Among Workers in a Spanish Religious Organization. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1-19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00076>
- Pranitasari, D. (2020). The Influence of Effective Leadership and Organizational Trust to Teacher's Work Motivation and Organizational Commitment. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(1), 75. <https://doi.org/10.24856/mem.v35i1.1257>
- Pranitasari, D., & Maulana, I. (2022). Intrinsic and Extrinsic Factors Affecting

- Student Motivation in Completing Thesis. *Technium Social Sciences Journal*, 27(Xx), 527-538. <https://doi.org/10.47577/tssj.v27i1.5473>
- Rožman, M., & Tominc, P. (2022). *Healthy and Entrepreneurial Work Environment for Older Employees and Its Impact on Work Engagement during the COVID-19 Pandemic*.
- Sari, S. M., & Ranihusna, D. (2019). Build The Positive Work Environment With Work Engagement. *Management Analysis Journal*, 39(6), 1-10.
- Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. C. (2019). the Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 112-116. <https://doi.org/10.32479/irmm.8114>
- Shair, F., Shaorong, S., Kamran, H. W., Hussain, M. S., Nawaz, M. A., & Nguyen, V. C. (2021). Assessing the efficiency and total factor productivity growth of the banking industry: do environmental concerns matters? *Environmental Science and Pollution Research*, 28(16), 20822-20838. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11938-y>
- Simbolon, P., Madhakomala, R., & Santoso, B. (2018). The Effect Of Work Environment , Bonuses And Organizational Trust On Employee Engagement In PT . Taspem (Persero). *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(5), 34-40.
- Srivastava, S., & Madan, P. (2020). The relationship between resilience and career satisfaction: Trust, political skills and organizational identification as moderators. *Australian Journal of Career Development*, 29(1), 44-53. <https://doi.org/10.1177/1038416219886317>
- Sulistyo, A. R., & Suhartini, S. (2019). The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i1.112>
- Sutanto, M., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Intervening Di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *Agora*, 6(1), 1-10.
- Tomas, J., Maslić Seršić, D., & De Witte, H. (2019). Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy. *Personnel Review*, 48(2), 360-380. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0163>
- Tourism, J. O. F., & Studies, G. (2021). *JOURNAL OF TOURISM AND GASTRONOMY STUDIES The Relationships Between Psychological Empowerment Organizational Trust and Employee Motivation : An Empirical Research on Hotel Employees in Istanbul ***. 9(1), 111-130. <https://doi.org/10.21325/jotags.2021.780>
- Tyas, Ari Anggarani Winadi Prasetyoning, Nurhasanah, N., Sugiharto, A., &

Pengaruh Work Environment Dan Self Efficacy Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Organizational Trust

Saripul Anam¹, Ari Anggarani W.P.T.²

DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i3.1333>

Santoso, A. B. (2021). The Influence of the Work Environment on Work Attachment through Self Efficacy in the Balitbang of the Indonesian Ministry of Law and Human Rights. *Review of International Geographical Education Online*, 11(6), 1136-1144.

Tyas, Ari Anggraini W P, & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja , Kompetensi , terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. *Conference Paper, November*.