

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) begitu diperlukan bagi organisasi untuk peningkatan kinerja pada sebuah instansi maupun perusahaan, sehingga peranan manajemen sdm bukan cuma jadi beban pegawainya saja, melainkan bagi pimpinan perusahaan maupun instansi, pengelolaan dan pendayagunaan yang dilakukan pimpinan kepada para pegawainya terus ditingkatkan demi tercapainya tujuan (Amelia & Mulyadi, 2018). Sumber daya manusia yang digerakan dengan seharusnya perlunya keterampilan organisatoris dan teknis supaya terciptanya keberhasilan yang memuaskan, maksudnya hasil yang didapat sepadan dengan pengolahan pengembangan kinerja, pengefektifan jam kerja, dan hasil yang lainnya (Yakup, 2017).

Pada era sekarang ini, perusahaan maupun instansi harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia yang tangguh ialah sumber daya manusia yang mendapatkan perhatian penuh oleh perusahaan dan diperlukan untuk melakukan keberlangsungan perusahaan untuk menjadi kesatuan yang bisa membentuk kerjasama yang produktif dan bersinergi (Ferinia, Arif Partono, & Stimson, 2018). Perusahaan maupun instansi dirasa sesuai jika pegawainya bisa bekerjasama, dan kerjasama yang efektif dinilai dari pegawainya yang kompeten antar pribadi, kelompok, dan sistem perusahaan, maka menciptakan pegawai dengan absensi yang rendah, perputaran pegawai (turn over) rendah, berkomitmen tinggi pada perusahaan, serta terciptanya kepuasan kerja (Prabowo, 2014).

Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang begitu penting dalam peningkatan kehidupan pribadi, perusahaan dan masyarakat. Apabila pegawai terpuaskan tentunya menghasilkan kinerja yang bagus dan menghasilkan kepuasan individu, rumah tangga, dan lingkungan sekitar.

Jika ketidakpuasan dapat mengalami tingkat *turnover* dan absensi yang tinggi, selanjutnya kehidupan terasa kurang bahagia dan motivasi redah untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif (Farida Ida, Iqbal, & Kurniasih, 2016). Pada perusahaan kepuasan kerja suatu hal yang harus dilihat dalam aktivitas perusahaan atau instansi, yang berarti kepuasan kerja ialah fenomena yang selalu dilirik dan didiskusikan pada beberapa kajian ilmiah, kepuasan kerja terlibat dalam hasil yang diperoleh perusahaan maupun instansi. Kepuasan kerja variable yang tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa hal lain yang berasal dari perusahaan ataupun instansi ataupun berasal pada diri pegawai (Yakup, 2017).

Fenomena mengenai kepuasan kerja khususnya pada pegawai di instansi-instansi, terjadinya kepuasan kerja secara menyeluruh belum sampai tingkat yang diharapkan. Banyak kejadian-kejadian yang timbul dari dampak tersebut, salah contohnya penurunan kinerja para pegawai yang bisa dilihat dari banyaknya para pegawai yang meninggalkan instansi saat belum waktunya dengan alasan yang terkadang tidak jelas. Hal ini akan mengurangi tingkat profesionalitas sebagai pegawai dan kurangnya tanggung jawab perannya sebagai pegawai. Faktor yang menyebabkannya berupa ketidakpuasan para pegawai besinggungan dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi.

Permasalahan yang terjadi bagaimana mempertahankan pegawai supaya tetap bekerja dengan tuntutan yang sesuai, dan selalu bersemangat bekerja. Itu merupakan contoh faktor yang terjadi dalam kepuasan kerja (E. W. Kartika, Kaihatu, Perhotelan, Ekonomi, & Petra, n.d.). Penelitian terdahulu memperoleh hasil yang signifikan antara kepuasan kerja dengan variabel lain salah satunya komitmen kerja, keterlibatan kerja, tingkat pengunduran diri, motivasi kerja, budaya organisasi, kepercayaan organisasi (Avram, Ionescu, & Mincu, 2015).

Ketidakpuasan bekerja dapat memunculkan sikap negatif, bahkan dapat memunculkan sikap menutup diri dengan lingkungan sekitar. Dari peneliti sebelumnya menyatakan bahwa ketika ketidakpuasan karyawan ada, maka kepercayaan organisasi memainkan peran penting di mana pegawai dengan rasa

kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, maka pegawai akan merasakan kepuasan dengan pekerjaannya, dan karenanya sangat berkomitmen untuk organisasi mereka (Hameed & Kaur, 2018).

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan keterlibatan kerja. Karena, ada hal internal yang seharusnya meningkatkan demimajunya perusahaan maupun instansi supaya dapat menciptakan hasil yang diinginkan. Keterlibatan kerja merupakan proses partisipatif dengan didalamnya terdapat seluruh kapasitas pegawai dan disusun supaya meningkatkan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan maupun instansi. Seorang pegawai apabila mempunyai keterlibatan tinggi maka dapat menempatkan kepentingan kerjanya menjadi pusat kehidupannya.

Maka, sumber daya manusia perlu di perhatikan, dikembangkan, dan dipertahankan. Kepuasan kerja harus dijaga dan dipertahankan supaya terjaminnya pemenuhan kebutuhan pegawai dan kepentingan perusahaan maupun instansi. Apabila pegawai mengerjakan pekerjaannya, lazimnya bertujuan supaya memperoleh kepuasan kerja. Permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam suatu instansi ialah kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.

**Tabel 1.1.**  
**Tabel Jumlah Pegawai**  
**Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung**

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	4
2	Sub. Bagian Program dan Keuangan	4
3	Seksi Pemerintahan	3
4	Seksi Ketentraman & Ketertibatan	15
5	Seksi Ekonomi, Pembangunan, & LH	10
6	Seksi Pendidikan & Kemasyarakatan	3
7	Seksi Pelayanan	4
8	Jabatan Fungsional	12
JUMLAH		55

Sumber : Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung

Dari jumlah pegawai yang di rekap oleh peneliti, dan dengan adanya fenomena yang sering berkembang, peneliti berusaha mensinkronkan antara fenomena yang terjadi dengan para pegawai di Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung. Hasilnya, terlihat jelas dengan fakta dilapangan bahwa fenomena tersebut benar adanya. Terlihat juga dengan peneliti melakukan sebuah mini wawancara kepada beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.

Pada tanggal 26 Desember 2019 penulis melakukan mini wawancara terhadap pegawai Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung, berikut pertanyaan yang diajukan :

**Tabel 1.2.**  
**Tabel Pertanyaan**

No	Pertanyaan	Jawaban	Responden
1.	Apakah di kantor ini pernah dilakukan pengukuran mengenai kepuasan kerja pegawai?	Belum ada, dikarenakan Kantor Kecamatan merupakan instansi yang bergerak dalam pelayanan masyarakat dan sekarangpun masih tidak adanya penelitian secara konkret mengenai kepuasan kerja bagi pegawai, ada juga penilaian kinerja dari pimpinan kebawahan.	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung
2.	Apakah Bapak merasa puas terhadap pekerjaan Bapak sekarang?	Ada kalanya saya puas ataupun kurang merasa puas, alasannya mulai dari pekerjaan sampai lingkungan	Kepala Sub. Bagian Program dan Keuangan Kantor Kecamatan Cibiru

No	Pertanyaan	Jawaban	Responden
3.	Bagaimana hubungan antar para pegawai?	Pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Cibiru lumayan banyak, dan saya rasa para pegawai cukup berhubungan baik namun saya tidak bisa pastikan karena belum ada penelitian yang meneliti sumber daya manusia pada pegawai di Kantor Kecamatan Cibiru.	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
4.	Apakah ada reward bagi pegawai yang berprestasi?	Secara rutin tidak ada, ada juga apabila ada penilaian mengenai kinerja pegawai yang berprestasi dan bagi pemenangnya di berikan reward	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung

No	Pertanyaan	Jawaban	Responden
5.	Apa tindakan sebagai Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Cibiru bagi pegawai agar kepuasan kerja yang mereka miliki terus meningkat?	Saya harap kepada peneliti agar bisa meneliti para pegawai di Kantor ini dengan baik khususnya mengenai kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibiru. Apabila nantinya telah ada hasil dari peneliti, akan dijadikan sebuah acuan kedepannya untuk kemajuan para pegawai di Kantor Kecamatan Cibiru.	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung

Sumber : Kepala Sub.Bagian Umum dan Kepegawaian dan Kepala Sub.Bagian Program dan Keuangan Kantor Kecamatan Cibiru

Setelah melakukan wawancara secara langsung yang dikerjakan oleh penulis dengan Kepala Sub.Bagian Umum dan Kepegawain dan Kepala Sub.Bagian Program dan Keuangan Kantor Kecamatan Cibiru, disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung secara konkret belum bisa dipastikan, tetapi dengan fenomena yang terjadi para pegawai masih belum mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepercayaan Organisasi dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalahnya ialah :

Kepuasan kerja salah satu fenomena yang sering dilirik dan didiskusikan di beberapa kajian ilmiah, kepuasan kerja berkontribusi pada hasil yang diperoleh perusahaan.

Kepuasan kerja harus dijaga dan dipertahankan supaya terjaminnya pemenuhan kebutuhan pegawai dan kepentingan perusahaan maupun instansi.

Permasalahan yang tercipta saat ini ialah mempertahankan pegawai agar bisa bekerja efektif, dan mempunyai semangat yang tinggi saat bekerja. Itu ialah dampak yang berkaitan pada kepuasan kerja.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Seberapa besar kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja?
3. Seberapa besar keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Seberapa besar keterlibatan kerja memediasi kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Ada beberapa tujuan didalam penelitianyaitu supaya mendapatkan pengetahuan dan melaksanakan kajian secara ilmiah mengenaikepercayaan organisasi dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung.

Secara spesifik, tujuan yang ingin didapat dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepercayaan organisasi terhadap keterlibatan kerja
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui besarnya keterlibatan kerja memediasi kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Apabila tujuan penelitian yang dicantumkan bisa diperoleh, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat atau kegunaan untuk peneliti maupun instansi/perusahaan.

Secara efektif, hasil penelitian harapannyabisa memperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Dapat menjadi mediasupaya memperoleh wawasan maupun bahan kajian untuk peneliti supaya bisa menerapkan dan nantinya digunakan sebagai konsep yang didapat dalam pembelajaran. Lalu,bisa menjadi literatur untuk pembaca maupun akademisi yag melakukan penelitian padamata kuliah manajemen sumber daya manusia, terkhusus mengenai penelitian, ialah tentang pengaruh pengaruh kepercayaan organisasi dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Semoga dengan ini, bisa menjadi masukan untuk instansi yang bisa menjadi informasi dan penilaian saat menyelesaikan masalah berkaitan kepercayaan organisasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerjapegawai.

### b. Bagi Peneliti

a) Hasil penelitian diharap bisa memberikan wawasan untuk bisa menerapkan teori yang dikaji supaya dapat mencoba menganalisis fakta, data, gejala, dan peristiwa yang ada supaya bisa disimpulkan secara ilmiah maupun objektif.

b) Sebagai sumber dan bahan referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

### c. Bagi Universitas

Diharapkan bisa menjadi sumber bacaan, tambahan informasi untuk mahasiswa dan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya tentang manajemen sumber daya manusia supaya bisa bermanfaat untuk ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kepercayaan organisasi dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kepuasan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

## F. Kerangka Pemikiran

Merupakan kerangka hubungan antar konsep yang akan diamati dan diukur dalam penelitian. Kerangka pemikiran ialah gambaran bagi penelitian yang diuji serafat menghasilkan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih lalu disesuaikan terhadap problem yang terjadi. Supaya konsep ini bisa diamati dan diukur, lalu dijelaskan kedalam beberapa variabel didalam sebuah model penelitian. Didalam penelitian ini dilaksanakan pengukuran terkait :

- Kepercayaan Organisasi (X)

Kepercayaan organisasi yaitu kerelaan organisasi, berdasarkan pada budaya dan perilaku berkomunikasi pada hubungan dan transaksi, bagi terhadap individu, kelompok, maupun instansi dengan dasar kepercayaan jika pegawai berkompeten. (Faza, 2013).

- Keterlibatan Kerja (Z)

Menurut Lodahl & Kejner (1965):

“Keterlibatan kerja yaitu seberapa jauh seorang mengamati secara psikologis terhadap pekerjaan dan secara pribadi menjadikan seberapa penting pekerjaannya. Keterlibatan kerja menjadi sejauh mana kinerja pegawai berpengaruh untuk harga diri dan bagaimana pegawai secara psikologis mengamati diri terhadap pekerjaan maupun pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri totalnya”.

- Kepuasan Kerja (Y).

Menurut Hasibuan (2014:202) menjelaskan :

“Kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini tercermin dari moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja diperoleh dan beerkombinasi pada dalam maupun luar pekerjaan.”

Berikut kerangka penelitiannya :

1. Pengaruh Kepercayaan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepercayaan organisasi mengacu pada keyakinan karyawan terhadap pimpinan perusahaan dan keyakinan bahwa tindakan perusahaan yang utama nantinya akan menguntungkan para karyawan (Arifin, Troena, Thoyib, & Nimran, 2008). Karyawan yang menganggap perusahaannya tidak peduli tentang pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan mereka cenderung melihat perusahaan mereka sebagai sesuatu yang tidak kondusif untuk pencapaian tujuan dan nilai-nilai pekerjaan dan, akhirnya karyawan merasa tidak puas (Arifin et al., 2008).

Sesuai dalam penelitian (Arifin et al., 2008) yang menyatakan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditandai dengan adanya koefisien jalur positif.

## 2. Pengaruh Kepercayaan Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja

Mishra (1990) dalam (Ibnu & Indra, 2014) bahwa untuk menciptakan kepercayaan organisasi maka dibutuhkan komunikasi terbuka, berbagi informasi serta pengalaman, berbagi persepsi dan perasaan, dan keterlibatan karyawan lebih besar dalam pengambilan keputusan. Sesuai dengan penelitian (Nkrumah, 2013) yang menyatakan Kepercayaan Organisasi berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan.

Keterlibatan kerja yang tinggi akan menimbulkan loyal terhadap tujuan-tujuan perusahaan melalui kinerja yang baik. Keterlibatan kerja saat pelaksanaan kerja sangat harus diperlukan, karena dengan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kekompakan dalam bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerja. Keterlibatan kerja dimulai dari partisipasi, dalam berbagai kesempatan, agar mendapat motivasi karyawan dengan cara meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan itu sendiri (Febrina, 2018).

## 3. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keterlibatan kerja adalah variabel yang berpengaruh bagi kepuasan kerja. Manajer harusnya melakukan peningkatan keterlibatan kerja pada perusahaan dengan cara membuat sistem supaya pegawai menghasilkan umpan balik dalam setiap kebijakan instansi maupun perusahaan. Memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada pegawai untuk bekerja yang bisa menghasilkan kepuasan kerja (Ariana & Riana, 2016).

Keterlibatan kerja terdapat implikasi organisasi yang positif, berpengaruh sejauh mana orang tersebut mendukung tujuan organisasi sampai terjadi peningkatan (Brown, 1996). Suatu keadaan psikologis

positif yang intens bagi pekerjaan diharapkan menuju hasil positif dari motivasi secara individu, perilaku dengan tercapainya tujuan (*goal*), pertumbuhan pribadi, dan kepuasan kerja. Hubungan antara keterlibatan kerjadan kepuasan kerjasudah diuji oleh peneliti sebelumnya, dengan hasil yang positif. Apabilaketerlibatan kerja tinggi,maka kepuasan kerjaakan tinggi juga.

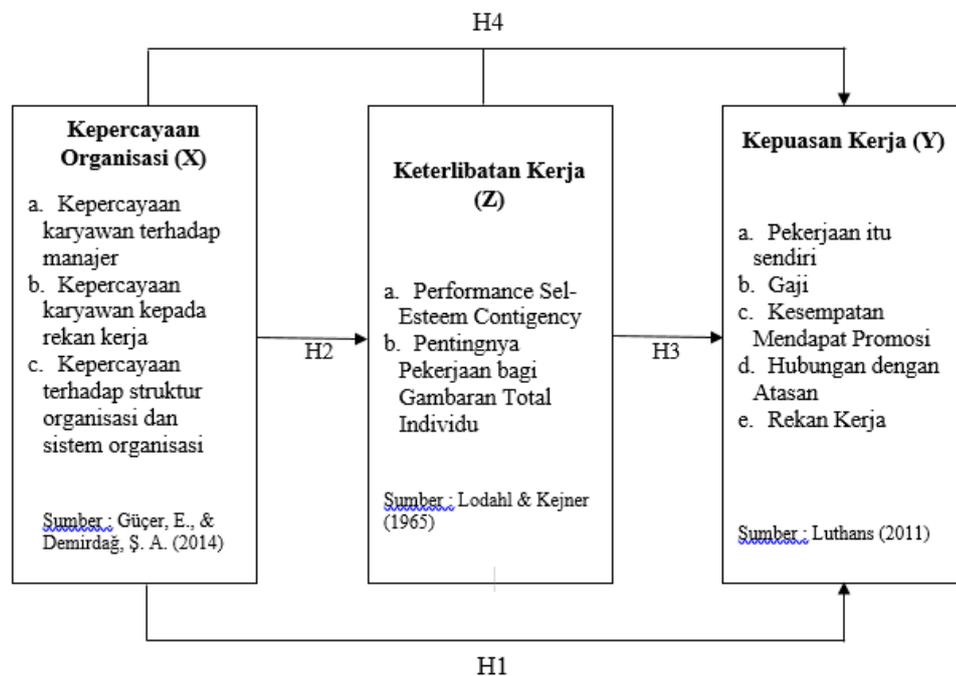
Apabila keterlibatan kerja secara penuh dilakukan oleh pegawai, lalu pegawai dapat menghasilkan kerja yang diharapkan. Dengan begitu pegawai akan terpuaskan dan senang saat menghabiskan sebagian waktu , tenaga , maupun pikiran untuk bekerja

#### 4. Pengaruh Kepercayaan Organisasi dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam (Hameed & Kaur, 2018)kepercayaan organisasi memiliki aspek internal seperti kepercayaan karyawan terhadap manajer, kepercayaan karyawan terhadap satu sama lain, kepercayaan karyawan terhadap struktur organisasi dan sistem organisasi juga. Dalam organisasi dengan tingkat kepercayaan rekan yang tinggi, iklim aman yang terbentuk di antara karyawan, orang-orang membentuk hubungan jangka panjang, kolaborasi meningkat, karyawan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, merasa senang untuk bekerja dan lebih bahagia, lebih menyenangkan dan kreatif saat melakukan pekerjaan mereka. Dan baginya bekerja merupakan mempertimbangkan masa depan dan tujuan organisasi mereka.

Menurut Ahmed MS dalam (Hameed & Kaur, 2018)terdapat hubungan positif dan signifikan mengenai kepercayaan organisasi dengan kepuasan kerja. Artinya jika ketika pegawai mempercayai organisasi mereka, maka akan lebih puas dengan pekerjaannya. Demikian pula kepercayaan penting untuk produktivitas karyawan yang pada gilirannya, menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar.

. Singh, M dan Pestonje, M dalam (Hameed & Kaur, 2018) berpendapat jika keterlibatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan disebabkan oleh fakta apabila pegawai yang terlibat lebih puas terhadap pekerjaan mereka daripada pegawai yang terlibat rendah mendapatkan bahwa keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Dia menyimpulkan bahwa pegawai yang terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung terpuaskan oleh pekerjaannya dan karenanya memiliki komitmen bagi perusahaan maupun instansi.



**Gambar 1.1.**  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG  
**Kerangka Pemikiran**

(Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2019)

Keterangan :

H1 = X → Y

H2 = X → Z

H3 = Z → Y

H4 = X & Z → Y

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dipakai pada penelitian ini :

**Tabel 1.3.**  
**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Zaenal Arifin. S, Eka Afnan Troena, Armanu Thoyib, Umar Nimran (2008)	Pengaruh Karakteristik Individu, Strees Kerja, Kepercayaan Organisasi terhadap Intention To Say Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makassar)	Kepercayaan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepercayaan Organisasi dengan Kepuasan Kerja ditandai oleh koefisien jalur positif
2	Nkrumah, A. N. Y. (2013).	<i>The Influence Of Organizational Trust And Organizational Empowerment On Employee Hob Involvement At A Multinational Organization In Ghana ; The Moderating Role Of Job Insecurity By This Thesis Is Submitted To The University Of Ghana, Legon In Partial Ful</i>	Hasil menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara karyawan kepercayaan organisasi dan keterlibatan kerja karyawan. Ini artinya, sebagai

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>Organisasi kepercayaan meningkat, keterlibatan kerja juga meningkat dan sebaliknya.</p> <p>Dengan kata lain, ketika organisasi menyediakan kebijakan, keputusan, dan intervensi yang mengidentifikasi organisasi atau manajemen dapat diandalkan atau dapat dipercaya, karyawan akan merasakan dorongan kuat untuk membalas dengan keterlibatan tinggi dengan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.</p>
3	Güçer, E., & Demirdağ, Ş.	Organizational Trust and Job Satisfaction: A Study on Hotels.	Ketika Tabel 4 dipertimbangkan,

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	A. (2014).	<i>Business Management Dynamics</i>	<p>ada hubungan yang signifikan dengan tingkat keberartian antara 0,001 kepercayaan organisasi dan sub dimensi (kepercayaan kepada manajer, kepercayaan kepada kolega, dan kepercayaan pada organisasi sendiri) dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, "Koefisien Korelasi Pearson (r)" antara kepercayaan organisasi dan sub dimensi dan kepuasan kerja adalah bermakna (<math>p &lt; 0,001</math>). Yang berarti kepercayaan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	Hasanah, N (2014).	Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ditjen Penyelenggara Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia (Kemenag RI)	Berdasarkan hasil Uji T-Test, menunjukkan bahwa Variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Y
5	Eugen Avram, Daniela Ionescu, Cornel L. Mincu (2015)	Perceived safety climate and organizational trust: the mediator role of job satisfaction	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepercayaan Organisasi. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan kepercayaan Organisasi ditandai oleh koefisien jalur positif
6	Farida Ida, S., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016).	<i>Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7	Yakup, Y. (2017).	<i>Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</i>	Berdasarkan hasil analisis dilihat bahwa nilai signifikansi variabel keterlibatan kerja adalah 0,008 ( $p < 0,05$ ). Koefisien regresi variabel keterlibatan kerja bernilai positif (0,267) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8	A Alfian, F., Adam, N, & Ibrahim, M. (2018).	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh
9	Hameed, S., & Kaur, P. (2018).	<i>The Effects of Job Involvement and Organizational Trust On Job Satisfaction</i>	Pearson korelasi melaporkan bahwa semua variabel secara signifikan berkorelasi satu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>sama lain.</p> <p>Karenanya menyarankan bahwa ada hubungan positif antara semua variabel. Pekerjaan Keterlibatannya berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.</p> <p>Lalu kepercayaan organisasi berkorelasi positif kepuasan kerja</p>
10	Faidh, Q. A. (2019).	<p>Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Satisfaction Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Seluler Regional Jawa Barat)</p>	<p><math>k-1 = 50-2-1 = 47</math>.</p> <p>Sehingga didapatkan <math>F_{hitung} (39,412) &gt; F_{tabel} (3,20)</math>, dengan demikian <math>H_3</math> diterima dan menghasilkan taraf signifikansi sebesar 0,000 dengan probabilitas 0,05, maka sig. <math>(0,000) &lt; 0,05</math>, artinya <i>performance self-esteem contingency</i></p>

			<p>dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran total individu secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap <i>job satisfaction</i></p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Diolah oleh peneliti 2020

### G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai permasalahan yang terjadi oleh peneliti, selanjutnya dijelaskan melalui landasan teori, dan harus diuji kepastiannya. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti ialah :

#### Hipotesis 1 :

Adanya pengaruh positif antara Kepercayaan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

#### Hipotesis 2 :

Adanya pengaruh positif antara Kepercayaan Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja

#### Hipotesis 3 :

Adanya pengaruh positif antara Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

#### Hipotesis 4 :

Adanya pengaruh positif antara Kepercayaan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Kerja sebagai variabel mediasi.