

**Peran *Organizational Trust* Sebagai Variabel Mediator Pada Hubungan Antara
Perceived Organizational Support dan *Employee Engagement* Pada Karyawan
Generasi Y**

Annisa Okiwianti & Thomas Dicky Hastjarjo
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

ABSTRAK

Pada abad ini, organisasi di dominasi oleh karyawan generasi Y. Hal tersebut menjadi perhatian sendiri bagi organisasi dalam menetapkan sistem manajemen sumber daya manusia. Organisasi perlu memperhatikan faktor usia para karyawannya mengingat setiap kelompok usia memiliki kebutuhan, nilai-nilai preferensi, dan pandangan yang berbeda terhadap hubungan dengan organisasi. Usia merupakan hal yang penting karena tiap generasi memiliki pola keterikatan yang berbeda, dan hal tersebut disebabkan karena pengalaman hidup serta karakter yang berbeda, yang mana hal tersebut membentuk atribut serta perspektif yang berbeda terhadap *employee engagement* tiap generasinya, salah satunya adalah generasi Y. Tinggi rendahnya *employee engagement* yang dimiliki oleh karyawan dipengaruhi oleh dukungan dari organisasi yang dirasakan oleh karyawan serta tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *employee engagement*, skala *perceived organizational support*, dan skala *organizational trust*. Responden dalam penelitian ini adalah 183 orang karyawan generasi y (lahir pada tahun 1982-1999) dan karyawan tersebut telah bekerja pada suatu perusahaan minimal satu tahun. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi efek mediasi penuh dari variabel *organizational trust* terhadap variabel POS dan *employee engagement*. Hal tersebut menunjukkan pentingnya tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi untuk membuat karyawan menjadi lebih terikat terhadap organisasi dan persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi merupakan hal yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

Keywords: *Employee engagement, Perceived Organizational Support, Organizational Trust, Generasi.*

***The Role of Organizational Trust as a Mediator Between Perceived
Organizational Support and Employee Engagement
in Generation Y Employees***

Annisa Okiwianti & Thomas Dicky Hastjarjo
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

ABSTRACT

In this century, organizations are dominated by y generation workers. Those have become a concern for the organizations to implement human resources management system. Organizations need to pay attention to the age factor because every age group or generation owns different needs, preference values, and views on relationships to the organization. Age is a crucial matter since each generation has different pattern of engagement that is caused by life experience and characters difference, which form different attributes and perspective on the employee engagement of each generation. The level of employee engagement is influenced by the organization support perceived by employee and the level of employee trust to the organization. This research used a quantitative approach and the data collection process was done by using employee engagement scale, perceived organizational scale, and organizational trust scale. Respondents in this study was 183 employees of generation Y (born in 1982-1999), and the employees had worked for a company for at least one year. Data analysis was performed using regression analysis and the result of this study show that there is a perfect mediating effect of organizational trust on POS and employee engagement. The result indicate the importance of the level of employee trust to the organization to make employee more engage to the organization and employee perception of the support provided by organization are things that can influence the level of employees trust to the organization.

Keywords: *Employee engagement, Perceived Organizational Support, Organizational Trust, Generation.*