

ABSTRAK

PENGARUH TOTAL PENGHARGAAN TERHADAP KETERIKATAN KERJA YANG DIMODERASI OLEH KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL

Berlian Pretti Leona Singarimbun

19/447709/PEK/25010

Praktik total penghargaan yang mencakup penghargaan moneter dan non-moneter di perusahaan dapat menjadi faktor yang memengaruhi keterikatan kerja pegawai. Melihat adanya permasalahan terkait penurunan tingkat keterikatan kerja pegawai dan juga tingkat ketidakpuasan remunerasi serta adanya penyesuaian kebijakan sumber daya manusia pada aspek remunerasi dan juga penghargaan yang bersifat non-moneter, penelitian ini dilakukan dengan fokus pada pengaruh dari total penghargaan terhadap keterikatan kerja serta menguji kepercayaan organisasional sebagai moderator yang dapat memberikan pengaruh terhadap total penghargaan dan keterikatan kerja.

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan populasi responden adalah pegawai tetap PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk dengan masa kerja aktif selama minimal dua tahun. Pengambilan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner elektronik. Tautan kuesioner disebarkan kepada para karyawan dengan target populasi sebanyak 205. Jumlah responden yang masuk dalam kriteria sejumlah 219 pegawai. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis untuk melihat demografi responden, tingkat validitas, dan reliabilitas instrumen kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan uji regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh total penghargaan terhadap keterikatan kerja dan pengujian regresi yang dimoderasi untuk menguji pengaruh dari moderator. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa total penghargaan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja serta kepercayaan organisasional yang dinyatakan dapat berperan sebagai moderator untuk memengaruhi hubungan total penghargaan terhadap keterikatan kerja.

Kata kunci: keterikatan kerja, total penghargaan, kepercayaan organisasional

ABSTRACT
**THE EFFECT OF TOTAL REWARDS ON WORK ENGAGEMENT
MODERATED BY ORGANIZATIONAL TRUST**

Berlian Pretti Leona Singarimbun

19/447709/PEK/25010

The practice of total rewards described combination of financial and non-financial reward in the organization is a critical factor to attract best talent dan keep employee motivated and engaged. Organizations recognize that in order to address about employee issue, they need to shift their attention in increasing work engagement index. According to the company's problems, work engagement level's decreasing. There is an increasing dissatisfaction level of remuneration as well as human resource policy adjustment on remuneration and non-financial rewards aspect. This research was conducted to aim the relationship between total reward and work engagement and the effect of organizational trust as a moderator on total reward and work engagement.

This quantitative research was conducted on 219 permanent employees of PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia Tbk with at least two years active working period. Data were collected by a valid and reliable questionnaire, consisting of four sections: demographic information and questions about total reward, work engagement and organizational trust. Collected data were analyze by SPSS 25 by applying simple linear regression and moderating regression analysis to predict the outcome of a dependent variable, independent variable, and interaction of related variables. A significant effect of total reward on work engagement was obtained from this research with ($P < 0,05$) and organizational trust stated be able act as a moderator to affect the relationship of total reward on work engagement with ($P < 0,05$).

Keywords: work engagement, total reward, organizational trust