

PENGARUH KEPERCAYAAN KARYAWAN TERHADAP ATASAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEPERCAYAAN KARYAWAN KEPADA ORGANISASI

Adi Berta Setiawan¹, Arisa Ayu², Ana Bela³

^{1,2,3,4}UIN Raden Intan Lampung

Email: Adibertasetiawan169@gmail.com¹, anabelaayu@gmail.com², arisa071298@gmail.com³, vicky@radenintan.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepercayaan kepada atasan dan kepuasan kerja terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi kuesioner. Sampel dari penelitian ini berjumlah 100 responden. Uji statistik dilakukan dengan menggunakan Structurel Equation Modelling berbasis PLS. Uji validitas menggunakan nilai factor loading, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's alpha, reliabilitas komposit dan Average Variance Extracted (AVE). Semua hipotesis yang diajukan terdukung dan signifikan, ada juga yang tidak signifikan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh kepercayaan karyawan kepada atasan dan kepuasan kerja terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi.

Kata kunci: kepercayaan kepada atasan, kepuasan kerja, kepercayaan organisasi

1. Pendahuluan

Kepercayaan (*trust*) berarti keyakinan terhadap integritas, kemampuan atau karakter seseorang atau sesuatu. Dalam sebuah organisasi, manfaat kepercayaan diantaranya adalah terciptanya iklim saling berbagi informasi dan kolaborasi (Nurahman et al., 2023; Yulistina et al., 2023). Ketika seorang karyawan, yakin bahwa ide-ide dan informasi yang disampaikannya akan dihargai, inisiatif dan kreativitasnya akan tumbuh (Ekatama et al., 2022; Yudhinanto & Oktaria, 2022; Yusda et al., 2022). Pemimpin yang mempercayai anggotanya tidak akan segan-segan mendelegasikan tugas dan wewenang kepada anggotanya (D. Desmon et al., 2023; Surya et al., 2023). Demikian pula sebaliknya anggota yang mempercayai pemimpinnya akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Pada saat ini kerap kali terjadi bahwa karyawan sering merasa belum tercukupi dengan mendapatkan imbalan dari pekerjaan saja sehingga karyawan juga ingin mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya (Aulia et al., 2023; Herlambang et al., 2023; Indriyani et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja (Hanafi and Yohana 2017). Sementara itu, variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan lima aspek penting dari kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Colquitt et al. (2013), yakni kepuasan pembayaran, kepuasan promosi, kepuasan supervisi, kepuasan rekan kerja dan kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa semangat karyawan dalam bekerja serta loyalitas karyawan (Ahiruddin, 2022; A. R. W. A. Desmon & Meirinaldi, 2022; Hasbullah et al., 2022). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan mereka (Lusri and Siagian 2017).

Kepercayaan karyawan kepada perusahaan dapat membantu perusahaan meraih

profit yang diinginkan, karena produktivitas organisasi ditentukan oleh usaha dan keterikatan karyawan pada pekerjaannya (Setyawan, 2018). Pekerja yang memiliki kepercayaan dan keterikatan emosional pada pekerjaan yang akan menurunkan ketidakhadiran kerja, menurunkan kecelakaan kerja, dan menunjukkan peningkatan produktivitas sehingga dampaknya akan meningkatkan keuntungan perusahaan (Wagner dan Harter, 2006). Kepercayaan karyawan kepada perusahaan merujuk kepada suatu bentuk keyakinan kepada seorang pimpinan perusahaan bahwa pemimpin tersebut mampu dan akan dalam segala situasi bersikap bijaksana untuk bertindak demi kepentingan orang-orang yang dipimpinnya (Suwati 2013).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode observasi kuesioner karena metode pengumpulan data ini merupakan bagian yang sangat urgen dari penelitian itu sendiri. Kuesioner adalah “suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah/bidang yang akan diteliti”. Sementara menurut S. Nasution, kuesioner atau yang sering disebut dengan angket adalah “daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan/dijawab dibawah pengawasan peneliti. Jadi kuesioner adalah salah satu alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada sampel untuk kemudian diisi sesuai dengan pengetahuannya.

Teori dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh kepercayaan karyawan kepada atasan terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi

Kepercayaan karyawan kepada perusahaan dapat membantu perusahaan meraih profit yang diinginkan, karena produktivitas organisasi ditentukan oleh usaha dan keterikatan karyawan pada pekerjaannya (UPB 2017). Hal ini sejalan dengan pendapat (Yunita Zahra and Emmy Mariatin 2013) yang mengatakan bahwa Kepercayaan pada atasan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun berbeda dengan Kim et al., (2017) yang mengatakan bahwa Identifikasi organisasi terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi meninggalkan perusahaan. Sementara itu Covey & Merrill, (2018) mengungkapkan bahwa Kepercayaan tinggi kepada pimpinan berarti memperbaiki semangat, energi, gairah, kreativitas dan suka cita dalam hubungan keluarga, teman, dan komunitas.

Kemudian (Sulamuthu and Yusof 2018) juga mengatakan bahwa Komitmen organisasi akan mempengaruhi hasrat pada diri karyawan untuk tetap menjadi bagian dari anggota sebuah organisasi. Lalu (S and Sutanto 2018) juga menyampaikan bahwa Kepercayaan karyawan kepada perusahaan merujuk kepada suatu bentuk keyakinan kepada seorang pimpinan perusahaan bahwa pemimpin tersebut mampu dalam segala situasi dan akan bersikap bijaksana untuk bertindak demi kepentingan orang-orang yang dipimpinnya. Selaras dengan itu (Inanlou and Ahn 2017) juga berpendapat bahwa Ketika perilaku kepemimpinan yang ditampilkan pemimpin dipersepsi positif oleh anggota organisasi (Indriyani & Purnama, 2021; Wengrum & Nurhartanto, 2021; Yusda et al., 2021), maka akan menimbulkan sikap dan perilaku positif di kalangan anggota organisasi (Anshori et al., 2022; Indriyani & Nugroho, 2022; Silvia & Yulistina, 2022).

H1 : Kepercayaan karyawan kepada atasan berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi

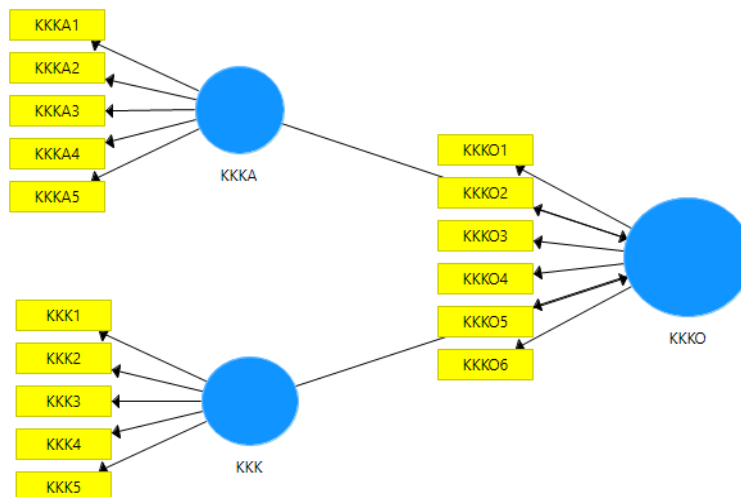
2. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi

Abdillah and Hartono (2017) mengatakan bahwa Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan mereka, dan (Ilahi, Mukzam, and Prasetya 2017) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi. Kemudian (Hanasyha, 2019) juga berpendapat bahwa Kepercayaan karyawan kepada perusahaan dapat membantu perusahaan meraih profit yang diinginkan (D. Desmon & Hairudin, 2020; Hairudin et al., 2020), karena produktivitas organisasi ditentukan oleh usaha dan keterikatan karyawan pada pekerjaannya. Namun berbeda halnya dengan Bodroastuti dan Ruliaji (2018) serta Sani (2017) yang mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

Tetapi hal tersebut terbantahkan oleh (Pattanaik dan Biswas, 2019) yang menurut mereka Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional, demikian juga halnya dengan (et al. 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat serupa juga datang dari Retnaningsih, (2017) yang beranggapan bahwa Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan merasakan dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (Rachmadi et al., 2020).

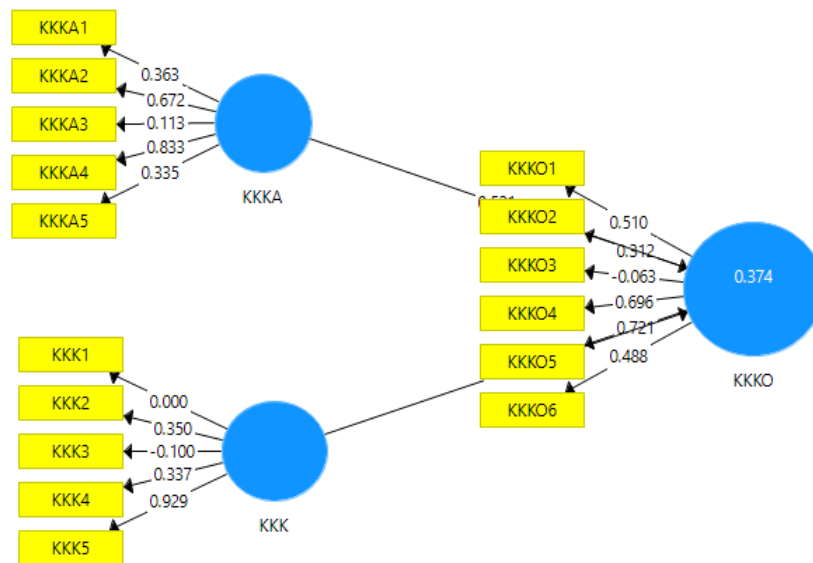
H2 : kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi



D. Hasil Penelitian

Tahap pengamatan yang merupakan salah satu langkah dalam penelitian telah menghasilkan data yang menunjukkan kepercayaan karyawan terhadap atasan dan kepuasan kerja terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi.

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas



Keterangan

KKKA : Kepercayaan Karyawan Kepada Atasan

KKK : Kepuasan Kerja Karyawan

KKKO : Kepercayaan Karyawan Kepada Organisasi

(Hasil Uji Validitas)

	KKK	KKKA	KKKO
KKK1	0,000		
KKK2	0,350		
KKK3	-0,100		
KKK4	0,337		
KKK5	0,929		
KKKA1		0,363	
KKKA2		0,672	

KKKA3		0,113	
KKKA4		0,833	
KKKA5		0,335	
KKKO1			0,510
KKKO2			0,312
KKKO3			-0,065
KKKO4			0,696
KKKO5			0,721
KKKO6			0,488

(Uji Hasil Reliabilitas)

	Cronbach's Alpha	Rho_P	Reliabilitas Komposit	AVE
KKK	0,136	0,315	0,372	0,222
KKKA	0,403	0,505	0,598	0,280
KKKO	0,450	0,521	0,617	0,267

2. Hasil Uji Hipotesis

H1 : Kepercayaan karyawan kepada atasan berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa kepercayaan karyawan kepada atasan berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi dengan nilai P-Value ($0,005 < 0,05$), sehingga hipotesis satu terbukti. Hal tersebut berjalan dengan penelitian Kepercayaan karyawan kepada perusahaan dapat membantu perusahaan meraih profit yang diinginkan, karena produktivitas organisasi ditentukan oleh usaha dan keterikatan karyawan pada pekerjaannya (Irianto & Yudhinanto, 2020; Loliyana, 2020; Oktaria & Yusda, 2020). Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sulianti, (2018) yang mengatakan bahwa Kepercayaan pada atasan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

H2 : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa kepuasan

kerja karyawan ternyata berpengaruh negatif terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi dengan nilai P-Value ($0,393 > 0,05$), sehingga hipotesis dua tidak terbukti. Hal tersebut berjalan dengan penelitian Bodroastuti dan Ruliaji (2018) serta Sani (2017) yang mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

	Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampe	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
KKK -> KKKO	0.204	0.304	0.238	0.855	0.393
KKKA -> KKKO	0.521	0.517	0.185	2.822	0.005

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepercayaan karyawan kepada atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi. Semakin banyak dan seringnya atasan memberi kepercayaan kepada karyawannya maka semakin sering dan banyak pula karyawan yang percaya pada organisasinya. Sedangkan untuk pengaruh kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepercayaan karyawan kepada organisasi, sebab sedikitnya karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya yang mengakibatkan kurangnya kepercayaan karyawan kepada organisasi.

5. Daftar Pustaka

- Abdillah, Willy, and Jogiyanto Hartono. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya." *Agora*.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, and Corry Yohana. 2017. "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>.
- Dewi Suryani Harahap, and Hazmanan Khair. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.
- Ilahi, D., M. Mukzam, and A. Prasetya. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Inanlou, Zeinab, and Ji Young Ahn. 2017. "The Effect of Organizational Culture on Employee Commitment: A Mediating Role of Human Resource Development in Korean Firms." *Journal of Applied Business Research*. <https://doi.org/10.19030/jabr.v33i1.9869>.
- Ahiruddin, A. (2022). ANALISIS PENGARUH ROA, BOPO DAN FDR TERHADAP CAR PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA PADA OTORITAS JASA KEUANGAN. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 7(1), 51–60.
- Anshori, M., Moedjahedy, J., Anantadjaya, S. P. D., Ardimansyah, A., & Indriyani, S. (2022). Assessing the Relative Importance of Price, Safety, Energy Efficiency, Brand Reputation, and Warranty in Car Selection using SMART Method as Decision Support System. *JINAV: Journal of Information and Visualization*, 3(2), 121–125.
- Aulia, M. R., Rudy, R., Ismail, A., Indriyani, S., & Arief, I. (2023). The Influence of Social

- Media, Location, Service Quality and Store Atmosphere on Purchase Decision of Coffee Café Customers. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11111–11118.
- Desmon, A. R. W. A., & Meirinaldi, Y. C. (2022). The Effect of Return on Asset, Return on Equity and Debt to Equity Ratio on the Value of the Manufacturing Firm Listed on Stock Exchange 2015-2019. *MIC 2021: Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*, 196.
- Desmon, D., & Hairudin, H. (2020). Pengaruh Self-Assessment System Dan Penerbitan Surat Tagihan Pajak Terhadap Penerimaan Pajak Pertambahan Nilai (Study Kasus pada KPP Pratama Kedaton Bandar Lampung). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.30812/target.v2i1.699>
- Desmon, D., Murti, W., Yolanda, Y., & Surya, A. (2023). Factors Affecting Investment in the Provinces of Sumatra Island. *Proceedings of the 2nd Multidisciplinary International Conference, MIC 2022, 12 November 2022, Semarang, Central Java, Indonesia*.
- Ekatama, M., WA, A., Astuti, P., & CN, Y. (2022). The effect of motivation, education level, and work experience on employee work productivity. *ICLSSEE 2022: Proceedings of the 2nd International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, ICLSSEE 2022, 16 April 2022, Semarang, Indonesia*, 172.
- Hairudin, H., Nurhartanto, A., & Hasbullah, H. (2020). THE INFLUENCE OF ACTIVITY PLANNING, FUND WITHDRAWAL PLANNING AND ACCURACY ON BUDGET REALIZATION USING FORECASTING IN THE NON VERTICAL SPECIFIC WORKING UNITS OF WATER UTILIZATION NETWORK IMPLEMENTATION OF MESUJI SEKAMPUNG IN 2014-2016. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 34–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.34006/jmbi.v9i1.185>
- Hasbullah, H., Murti, W., Jasin, M., & Nugroho, Y. (2022). Determinants of Economic Growth and its Impact on Poverty in Lampung Province. *Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*.
- Herlambang, D., Indriyani, S., Tama, R. E., & Putri, R. (2023). The Urgency of Legal Protection for Couriers in COD (Cash on Delivery) Transactions. *Proceedings of the International Conference on “Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry”(ICCLB 2023)*, 804, 400.
- Indriyani, S., & Nugroho, Y. C. (2022). The Effect Of Compensation On Work Productivity Of Employees In General Company (Perum) Damri Lampung Branch Through Work Motivation As A Mediation Variable. *Proceedings*, 1(3), 79–85.
- Indriyani, S., & Purnama, A. H. (2021). Experiential Marketing Strategy To Enhance The Interest Of Visitors Of Liwa Botanical Garden. *Journal Of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 1(3), 116–123.
- Indriyani, S., Yusda, D. D., & Helmita, H. (2023). Pengaruh Pelayanan Dan Inovasi Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Geprek Benu Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 8(1), 59–67.
- Irianto, S. E., & Yudhinanto, Y. (2020). Development of regional strategic framework for nutrition action plan as a tool for health and nutrition diplomacy of the prevention of Non-Communicable Disease (NCD) in ASEAN countries. *Journal for Quality in Public Health*, 4(1), 119–125.
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 97–105.
- Nurahman, D., Reny, W. A. A., Desmon, D., & Anisa, N. (2023). The Urgency of Indonesian Collaboration with International Organizations in Terms of Cooperation and Exchange of Information on Economic Crime and Money Laundering. *International Conference on “Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry”(ICCLB 2023)*, 429–436.
- Oktaria, E. T., & Yusda, D. D. (2020). Efektivitas Penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Pengembangan Usaha Mikro. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 37–44.

- Rachmadi, A., Hairudin, H., & Jayasinga, H. I. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA KANTOR BPJS KETENAGA KERJAAN LAMPUNG I. *SMOOTING*, 18(3), 239–253. <http://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/489>
- Silvia, D., & Yulistina, Y. (2022). Pengaruh Current Ratio, Return On Asset, Debt To Asset terhadap Financial Distress Selama Masa Pandemi. *Global Financial Accounting Journal*, 6(1), 89–99.
- Surya, A., Silvia, D., Yudhinanto, C. N., & Hardiant, A. (2023). The Role of Green Accounting and Share Ownership on Financial Performance. *Proceedings of the International Conference on “Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry” (ICCLB 2023)*, 804, 120.
- Wengrum, T. D., & Nurhartanto, A. (2021). Pengembangan Modul Digital Bahasa Inggris Bagi Mahasiswa Bisnis Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Teknologi Pendidikan (JTP)*, 14(2).
- Yudhinanto, Y., & Oktaria, E. T. (2022). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 12(2), 259–266.
- Yulistina, Y., Silvia, D., Anwar, A., & Deffi, S. W. P. (2023). Literasi Penyusunan Laporan Keuangan Dan Pajak Di SMP 17 Kota Bandar Lampung. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 5633–5636.
- Yusda, D. D., Sari, O. N., Bisnis, F., & Indonesia, U. M. (2022). Perananan Kepala Desa dalam Pengembangan Desa Wisata kemudian berpotensi dikembangkan guna menarik pengunjung. *Karakteristik Desa Desa Wisata Pujorahayu Terletak Di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran Merupakan Tujuan Untuk Berwisata Alam Yang San*, 14, 17–31.
- Yusda, D. D., Wengrum, T. D., Adiastruti, H. J., Oktaria, E. T., & Novilasari, P. (2021). PELATIHAN USAHA KECIL MENENGAH IBU PKK KELURAHAN BANJAR SARI, METRO UTARA. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 288–292.
- Lusri, Lidia, and Hotlan Siagian. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya.” Agora.
- S, Wagiman, and Himawan Arif Sutanto. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang).” Prosiding Sendi_u.
- Setyawan, Agustinus. 2018. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan.” *Journal of Accounting & Management Innovation*.
- Sulamuthu, Geeta Ann, and Halimah Mohd Yusof. 2018. “Leadership Style and Employee Engagement.” In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <https://doi.org/10.15373/22778179/apr2014/90>.
- Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda.” *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- UPB, J. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pada Emosi Positif, Kepercayaan, Dan Harapan Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*.
- Yunita Zahra, and Emmy Mariatin. 2013. “Hubungan Kepercayaan Karyawan Pada Organisasi Terhadap Komitmen Kepada Organisasi Pada PT. Bank X.” *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v7i2.2540>.