

ABSTRAK

Maulana Hamdan Fathussudur : “Pengaruh Trust (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan perusahaan PT. Royal Abadi Sejahtera)”.

Era Revolusi Industri 4.0 membawa arus digitalisasi dan kecepatan informasi yang semakin mengakar pada setiap tatanan kehidupan. Disisi lain digitalisasi adalah sebuah kepastian otomatisasi industri. Penelitian ini berangkat dari permasalahan menurunnya kinerja karyawan akibat program otomatisasi industri di PT. Royal Abadi Sejahtera yang menyebabkan reduksi jumlah karyawan yang dibutuhkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara *Trust* terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan memoderasi pengaruh *Trust* terhadap Kinerja.

Trust (Ojha & Gupta, 1998) merupakan derajat yang mana individu yang percaya menempatkan sikap positif pada niat baik dan keandalan individu lainnya yang dia percayai pada keadaan yang beresiko dan inkonsisten. Kinerja Karyawan (Mathis dan Jackson, 2009) merupakan pencapaian tingkat pribadi karyawan atau hal-hal yang diselesaikan serta bagaimana kegiatan diselesaikan. Kepuasan kerja (Handoko, 2001) merupakan kondisi emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan karyawan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka sendiri.

Metode penelitian yang digunakan kali ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan jenis non probability sampling serta judgement sampling, kemudian sample yang didapatkan berjumlah 78. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, data primer dan sekunder ini diperoleh dari survey kepada karyawan perusahaan PT. Royal Abadi Sejahtera.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara hasil uji hipotesis *Trust* terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,656 & serta nilai signifikansi sebesar 0.000, Terdapat pengaruh antara hasil Uji hipotesis Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan nilai koefisien regresi sebesar 0,737 serta nilai signifikansi sebesar 0.000 , Terdapat pengaruh antara hasil uji hipotesis ketiga digunakan untuk mengetahui *Trust* terhadap Kinerja Karyawan di moderasi oleh Kepuasan Kerja dengan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,810 dan nilai signifikansi sebesar 0,001.

Kata Kunci: *Trust, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

Maulana Hamdan Fathussudur: “INFLUENCE OF TRUST ON EMPLOYEE PERFORMANCE MODERATED BY JOB SATISFACTION (Study on employees of PT. Royal Abadi Sejahtera company)”.

The era of the Industrial Revolution 4.0 brings digitalization and the speed of information which is increasingly ingrained in every aspect of life. On the other hand, digitalization is a certainty of industrial automation. This research departs from the problem of declining employee performance due to the industrial automation program at PT. Royal Abadi Sejahtera which resulted in a reduction in the number of employees needed by the company.

This research aims to examine the influence of Trust on Employee Performance, Job Satisfaction as a moderating variable influences Employee Performance, and Employee Performance moderates the influence of Trust on Performance.

Trust (Ojha & Gupta, 1998) is the degree to which a trusting individual places a positive attitude on the good intentions and reliability of other individuals whom he or she trusts in risky and inconsistent situations. Employee performance (Mathis and Jackson, 2009) is an employee's personal level achievements or things completed and how activities are completed. Job satisfaction (Handoko, 2001) is an employee's pleasant or unpleasant emotional condition regarding their work. Job satisfaction describes how people feel about their own jobs.

The research method used this time is descriptive with a quantitative approach. Sampling used non-probability sampling and judgment sampling, then the sample obtained was 78. The data used was primary data and secondary data, the data was obtained from a survey of company employees. PT Royal Abadi Sejahtera.

The results of this research show that there is an influence between the results of the Trust hypothesis test on Employee Performance and the regression coefficient value of 0.656 & a significance value of 0.000. There is an influence between the results of the Job Satisfaction hypothesis test on Employee Performance with a regression coefficient value of 0.737 and a significance value of 0.737. 0.000, There is an influence between the results of the third hypothesis test used to determine Trust in Employee Performance which is moderated by Job Satisfaction with the results of a regression coefficient value of 0.810 and a significance value of 0.001.

Keywords: Trust, Employee Performance, Job Satisfaction