

**KEPERCAYAAN (*TRUST*) TERHADAP PENGURUS ORGANISASI DAN  
KOMITMEN AFEKTIF PADA ORGANISASI MAHASISWA DAERAH DI  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

**Dosen Pembimbing: Dr. Erika Setyanti K., S.Psi., M. Si.**

**Disusun oleh:**

**Melisa Dwi Putri**

**NIM. 09710061**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2014**



**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.91/0541/2014

Skrripsi/Tugas Akhir dengan judul : KEPERCAYAAN (Trust) TERHADAP PENGURUS ORGANISASI DAN KOMITMEN AFEKTIF PADA ORGANISASI MAHASISWA DAERAH DI YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Melisa Dwi Putri

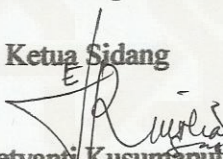
NIM : 09710061

Telah dimunaqosyahkan pada: Senin, tanggal: 17 Maret 2014  
dengan nilai : 92/A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

**TIM MUNAQOSYAH :**

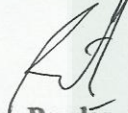
Ketua Sidang

  
Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si  
NIP. 197505142005012004

Penguji I

  
Miftahun Ni'mah Suseno, M.Psi  
NIP.197703132009122001

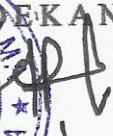
Penguji II

  
Retno Pandan Arum K, M.Si  
NIP. 19731229 200801 2 005

Yogyakarta, 28 April 2014  
UIN Sunan Kalijaga



Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
DEKAN

  
Prof. Dr. H. Ridwan Abdurahman, M.Hum  
NIP. 1953061989031010

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Melisa Dwi Putri

NIM : 09710061

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 5 Maret 2014

Yang menyatakan



Melisa Dwi Putri  
NIM: 09710061

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi  
Saudari Melisa Dwi Putri  
Lamp : 1 Eksemplar

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudari:

Nama : Melisa Dwi Putri  
NIM : 09710061  
Jurusan : Psikologi  
Judul : Kepercayaan (*Trust*) Terhadap Pengurus Organisasi dan Komitmen Afektif pada Organisasi Mahasiswa Daerah di Yogyakarta.

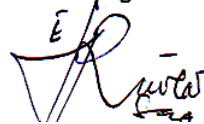
Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) dalam jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudari tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 5 Maret 2014

Pembimbing



Dr. Erika Setyanti K, S.Psi., M.Si

NIP.19750514 2005 01 2004

### MOTTO

"Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya". (Q.S Al Alaq: 3-5)

"Kepunyaan Allah-lah apa yang ada dilangit

dan apa yang ada dibumi, dan adalah (pengetahuan)

Allah Maha Meliputi segala sesuatu". (Q.S An Nisaa: 126)

Setiap kamu punya mimpi, keinginan atau cita-cita, kamu taruh disini, didepan kening kamu..... jangan menempel. Biarkan.....

Dia.....

Menggantung.....

Menggantung....

5 centimeter.... di depan kening kamu.....

Jadi dia tidak akan pernah lepas dari mata kamu..... (5cm)

Sukses ialah tahu memperjuangkan apa yang menjadi cita-citamu.

Bahagia ialah tahu untuk menikmati apa yang telah engkau dapatkan.

Dan, syukur ialah tahu bagaimana caranya berbagi dari apa yang telah Engkau nikmati. (Edi)

Lihatlah bagaimana ketekunan dan ketabahan air Mampu melubangi batu. Lalu, mengapa engkau mengatakan bahwa dirimu tidak mampu menerbangkan sayap-sayap hidupmu? (Edi)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Melati kuntum tumbuh melata  
Sayang merbah di pohon cemara  
Assalamualaikum mulanya kata  
Saya sembah pembuka bicara

### **Ketika langkahku meninggalkan jejak**

Lima tahun yang lalu, aku meninggalkan sebuah halaman....  
Langkahku menuju satu tujuan yang belum terjawab.  
Setahun kemudian.....  
berjalan dua tahun, hingga sampai pada lima tahun.  
Sebuah pertanyaan akhirnya terjawab juga.  
Bukan jawaban yang membekas dalam nuraniku, sebab  
pertanyaan selalu ada jawaban.  
Tetapi waktu, untuk menunggu jawaban itu yang membuatku  
harus mengorbankan banyak hal, untuk dapat meraih nilai dari  
sebuah jawaban.  
Setiap melangkah, pijakanku meninggalkan satu jejak.  
Dan setiap satu jejak, terdapat seribu makna didalamnya.....  
**Jejak itu ada**, karena orang tuaku ada disisiku.  
**Jejak itu membekas**, karena kakak dan adikku memelihara dan  
menjaganya.  
**Jejak itu mempunyai arti**, karena kekasihku menyertai dalam  
hari-hariku.  
Dan **jejak itu terlihat jelas**, karena sahabat-sahabatku selalu  
punya waktu untukku.  
Jejakku adalah jejak orang-orang yang selalu mau berusaha  
untuk mencapai tujuannya.

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

**Allah S.W.T** sebagai penguasa segala-galanya dan **Rasulullah  
Muhammad S.A.W** sebagai penerang kehidupan umat.

Papa **Bambang Subantoro** dan Mama **Rita Suryani**  
Sebagai bakti dan rasa terima kasihku yang selama ini telah  
membimbing, menuntun, mendo'akan dan mendidikku dengan  
penuh kasih sayang.

Juga buat kakakku **Fresyla Juli Adriani** dan adikku **Dela  
Karisma** yang senantiasa menceriakan hidupku.

Serta **Keluarga Besar #Psychol09y UIN Sunan Kalijaga** yang  
membuat hidupku lebih berarti.

## KATA PENGANTAR



Hari takkan indah tanpa mentari dan rembulan, begitu juga hidup takkan indah tanpa tujuan, harapan, serta tantangan. Meski terasa berat, namun manisnya hidupakan terasa apabila semuanya terlampaui dengan baik meski memerlukan pengorbanan. Dari semua telah Kau tetapkan, hidupku dalam tangan-Mu, dalam takdir-Mu. Rencana indah yang telah Kau persiapkan bagi masa depanku yang penuh harapan. Harapan kesuksesan terpancung di pundak sebagai janji kepada mereka, Papa dan Mama.

Setelah melalui proses yang panjang akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Kepercayaan (*Trust*) terhadap Pengurus Organisasi dan Komitmen Afektif pada Organisasi Mahasiswa Daerah di Yogyakarta”. Sebagai tugas akhir dalam menempuh jenjang pendidikan S-1, untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah membantu, baik secara *materil* maupun *spirituil*, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dudung Abdurrohman, M. Hum., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Zidni Immawan Muslimin, M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi dan juga dosen pembimbing akademik, sekaligus orang tua bagi penulis selama menempuh studi di almamater tercinta ini.
3. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusuma putri, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih atas waktu serta dialektika yang telah ibu berikan selama penulis menyusun skripsi ini.
4. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, MA., selaku dosen penguji I dan Ibu Retno Pandan Arum K, S.Psi., M.Si, selaku dosen penguji II, terima kasih atas



berbagai arahan baik berupa saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

5. Segenap Dosen dan jajaran karyawan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas segala ilmu dan dialektika yang dihadirkan dalam ruang-ruang kesadaran penulis.
6. Kepada seluruh pengurus organisasi yang menjadi subjek penelitian ini, terima kasih sudah memberikan izin dan kesempatan bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.
7. Teruntuk Papa Bambang Subantorodan Mama Rita Suryani, terima kasih kata dan iringan do'a serta kasih sayang dan cinta yang tak terhingga. Inilah kata-kata yang mewakili seluruh rasa, tiada yang dapat kakak berikan agar setara dengan pengorbanan Papa dan Mama. Kini, sambutlah kakak di depan pintu dimana dulu kakak mencium tangan Papa dan Mama. Terimalah keberhasilan berwujud gelar persembahan kakak sebagai bukti cinta dan tanda bakti kepada Papa dan Mama.
8. Terima kasih untuk Kakanda Fresyla JuliAdriani dan Adinda Dela Karisma yang telah sama-sama berjuang atas kehidupan yang telah kita tempuh ini. Kita akan terus berjuang untuk mencapai semuanya dan kita buktikan bahwa kita adalah orang-orang yang layak dihadapan mereka.
9. Kepada abang iparku Henderiyana, S.IP yang senantiasa berbagi ilmu, nasihat dan pengalaman yang sangat berarti untuk penulis, terima kasih banyak untuk segalanya. Keponakan kutersayang Nadhilah Parisya Lintang Layana yang selalu menghilangkan kepenatan dengan celotehan dan photo lucunya.
10. Teruntuk Yanuar Triaji Baskara, S.Sos terima kasih untuk dukungan, cinta, kasih dan sayang serta semangat yang tak henti-hentinya diberikan. Yang dengan senang hati tetap berada disebelahku, tidak di belakang ataupun di depanku. Terima kasih untuk segala nasihat dan masukan yang sangat berarti.
11. Keluarga seperjuanganku Psikologi 2009 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, terima kasih sudah menjadi keluarga baru, yang sama-sama melewati kerasnya perjuangan praktikum, lika liku tugas dan sulitnya menjadi observer dan tester yang baik. Semoga kekeluargaan ini tetap terjalin selamanya.

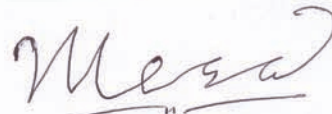
12. Sahabat-sahabatku Nitya Goestiana Nafisah, Rahma Nur Fitriana, Nadya Miranti Herma, Pusparina Arum Rahmawati dan Anisa Rizka Rahmawati. Terimakasih banyak untuk celotehan, kerempongan, obrolan, tingkah laku yang kadang suka GJ dan *absurd* banget tapi entah kenapa selalu bermakna dan meninggalkan jejak-jejak kekonyolan.

13. Terimakasih juga untuk Wira Nugraha yang banyak berbagi ilmu dan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk Kintan, Erin, Azza, Susi, Tati, Mumun yang telah berbagi keceriaan dan suka dukanya kepada penulis. Bedjo, Takas dan Denden terimakasih telah mengenalkan penulis arti persahabatan sesungguhnya.

Penulis menyadari bahwa tidak ada kesempurnaan yang melebihi kuasa-Nya, karena kesempurnaan ini hanyalah milik-Nya dan atas ijin-Nya begitupun dengan skripsi ini. Penulis hanya manusia biasa yang hanya bisa berusaha dan ber'doa dengan segenap kemampuan guna menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekeliruan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif untuk perbaikan selanjutnya.

Yogyakarta, 5 Maret 2014

Penyusun,



**Melisa Dwi Putri**

**NIM. 09710061**

# **KEPERCAYAAN (*TRUST*) TERHADAP PENGURUS ORGANISASI DAN KOMITMEN AFEKTIF PADA ORGANISASI MAHASISWA DAERAH DI YOGYAKARTA**

**Melisa Dwi Putri**  
**09710061**

## **INTISARI**

Komitmen afektif adalah dukungan yang kuat dan kedekatan secara emosional atau perasaan baik positif, netral ataupun negatif yang diciptakan oleh individu untuk menahan diri agar tetap berada dalam organisasi demi mendukung segala sesuatu yang bertujuan untuk kemajuan dan kelangsungan organisasi berdasarkan penerimaan terhadap nilai-nilai yang telah ditetapkan dan keyakinan yang kuat terhadap organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif antara kepercayaan dengan komitmen afektif. Variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini adalah kepercayaan dan variabel tergantungnya adalah komitmen afektif.

Subjek dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta, diantaranya adalah organisasi mahasiswa daerah Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Aceh, Jambi, Yogyakarta, Kalimantan Timur, Bima NTB dan Sulawesi Selatan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen afektif dan skala rasa percaya (*trust*), semua data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis statistik *SPSS 16.0. for windows*.

Data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel kepercayaan dengan komitmen afektif pada pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. Hasil dari analisis data diperoleh koefisien korelasi dengan ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,758 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Artinya ada hubungan positif yang signifikan antara rasa percaya (*trust*) dengan komitmen afektif pada pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta, dimana semakin tinggi kepercayaan yang dimiliki oleh pengurus organisasi mahasiswa daerah maka semakin tinggi pula komitmen afektifnya. Sebaliknya, semakin rendah kepercayaan yang dimiliki oleh pengurus organisasi maka semakin rendah pula komitmen afektifnya.

**Kata Kunci:** Komitmen Afektif, Kepercayaan, Organisasi Mahasiswa Daerah

**TRUST IN THE MANAGEMENT ORGANIZATIONS AND AFFECTIVE  
COMMITMENT ON LOCAL STUDENT ORGANIZATIONS IN  
YOGYAKARTA**

**Melisa Dwi Putri  
09710061**

**ABSTRACT**

*Affective commitment is a strong support and an emotional closeness or feeling which positive, neutral or negative that is made by an individual to hold himself in order to stay on an organization to support everything which has a purpose to Make a progression and organization directness based on acceptance of the value which is made by the organization and strong belief on an organization.*

*This research is written to know the possitive relation between trust and affective commitment. The independent variable that is used in this research is trust, and the dependent variable is affective commitment.*

*The subject in this research is local student organizations in Yogyakarta, they are student organization of west Sumatera, south Sumatera, Aceh, Jambi, Yogyakarta, east Kalimantan, Bima NTB and south Sulawesi. Method of collecting data that is used in this research is scale of affective commitment and scale trust, all of the data that the writer get are analyzed by statistical analysis SPSS 16.0. for windows.*

*Quantitative data is analyzed by product moment analysis technique. The result shows that there is positive relation significant between trust variable and affective commitment in local student organizations in Yogyakarta. The result of data analysis is correlation coefficient with  $r$  as 0,758 with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). It means that there is significant positive relation between trust with affective commitment in local student organizations in Yogyakarta, which higher the trust of a local student organizations is higher the affective commitment. It also means that the lower trust of a local student organizations is lower the affective commitment.*

*Keywords: Affective commitment, trust , local student organizations*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	15
C. Manfaat Penelitian .....	15
1. Manfaat Teoritis .....	15
2. Manfaat Praktis .....	15
D. Keaslian Penelitian .....	16
1. Topik Penelitian .....	26
2. Keaslian Alat Ukur .....	26
3. Subjek Penelitian .....	27
<b>BAB II. LANDASAN TEORI .....</b>	<b>28</b>
A. Komitmen Afektif .....	28
1. Pengertian Komitmen Afektif.....	28

2. Indikator Komitmen Afektif .....	29
3. Faktor-faktor Komitmen Afektif .....	31
B. Kepercayaan ( <i>Trust</i> ) .....	34
1. Pengertian Kepercayaan.....	34
2. Kepercayaan di dalam Kelompok.....	35
3. Aspek-aspek Kepercayaan .....	37
C. Hubungan Antara Kepercayaan dengan Komitmen Afektif .....	39
D. Hipotesis .....	42
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	43
B. Definisi Operasional .....	43
1. Komitmen Afektif .....	43
2. Kepercayaan ( <i>Trust</i> ) .....	44
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	44
1. Populasi Penelitian .....	44
2. Sampel Penelitian .....	45
D. Metode Pengumpulan Data .....	46
1. Skala Komitmen Afektif .....	46
2. Skala Kepercayaan.....	47
E. Validitas dan Reliabilitas .....	49
1. Uji Validitas .....	49
2. Seleksi Item.....	50
3. Uji Reliabilitas .....	51
F. Metode Analisis Data .....	51
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
A. Orientasi Kacah.....	52
B. Persiapan Penelitian .....	53
1. Proses Perizinan .....	53
2. Pelaksanaan <i>Tryout</i> .....	53
3. Hasil <i>Tryout</i> .....	54
4. Seleksi Aitem .....	55

5. Uji Reliabilitas .....	58
C. Pelaksanaan Penelitian .....	59
D. Analisis Data .....	61
1. Uji Normalitas .....	61
2. Uji Linearitas.....	62
3. Kategori Skor Subjek .....	62
4. Uji Hipotesis .....	66
E. Pembahasan.....	66
<b>BAB V. PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Keterbatasan Penelitian.....	76
C. Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR LAMAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Komitmen Afektif .....	48
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Kepercayaan ( <i>Trust</i> ) .....	49
Tabel 3. Daftar Organisasi yang Digunakan dalam <i>Tryout</i> .....	54
Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif .....	56
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif Setelah <i>Tryout</i> .....	57
Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Kepercayaan ( <i>Trust</i> ) .....	57
Tabel 7. Distribusi Aitem Skala Kepercayaan ( <i>Trust</i> ) Setelah <i>Tryout</i> .....	58
Tabel 8. Reliabilitas Skala Setelah <i>Tryout</i> .....	59
Tabel 9. Daftar Nama Organisasi Mahasiswa Daerah di Yogyakarta .....	60
Tabel 10. Deskripsi Statistik Skor Skala Komitmen Afektif dan <i>Trust</i> .....	63



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Penelitian .....	42
Gambar 2. Diagram Populasi dan Sampel Penelitian .....	46
Gambar 2. Diagram Kategorisasi Skor Komitmen Afektif.....	64
Gambar 3. Diagram Kategorisasi Skor Kepercayaan ( <i>Trust</i> ) .....	65



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I: Surat Perizinan .....	85
a. Surat Perizinan Dari Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	86
b. Surat Bukti Penelitian Organisasi Kepulauan Riau .....	87
c. Surat Bukti Penelitian Organisasi Banjarnegara .....	88
d. Surat Bukti Penelitian Organisasi Kalimantan Timur.....	89
e. Surat Bukti Penelitian Organisasi Sumatera Barat .....	90
f. Surat Bukti Penelitian Organisasi Aceh.....	91
g. Surat Bukti Penelitian Organisasi Yogyakarta.....	92
h. Surat Bukti Penelitian Organisasi NTB Bima.....	93
i. Surat Bukti Penelitian Organisasi Jambi.....	94
j. Surat Bukti Penelitian Organisasi Sulawesi Selatan .....	95
k. Surat Bukti Penelitian Organisasi Sumatera Selatan .....	96
Lampiran II: Tryout.....	97
a. Hasil Profesional Judgment.....	98
b. Booklate Skala Tryout Komitmen Afektif dan Kepercayaan ( <i>Trust</i> ) .....	105
c. Print Out Tabulasi Data Tryout Aitem Skala Komitmen Afektif dan Kepercayaan ( <i>Trust</i> ).....	106
d. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Komitmen Afektif .....	120
e. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kepercayaan ( <i>Trust</i> ).....	130

Lampiran III: Pengambilan Data.....	135
a. Booklate Skala Komitmen Afektif dan Kepercayaan ( <i>Trust</i> ).....	136
b. Print Out Tabulasi Data Aitem Skala Komitmen Afektif dan Kepercayaan ( <i>Trust</i> ).....	137
c. Hasil Analisis Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Hipotesis .....	166



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka. Masing-masing anggota mendapat penghargaan (*reward*) untuk mencapai tujuan bersama. Kalau suatu kelompok sudah dibentuk dan disadari bersama adanya interpendensi dan saling memberikan penghargaan (*reward*) dan mempersepsikan diri sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan tentunya problem organisasi sebagai kelompok sosial tidak akan terjadi.

Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interpendensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan karyawan, absensi yang tinggi, tingkat *turnover* tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh rendahnya komitmen dari para anggotanya (Nawawi, 2006).

Komitmen organisasi merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar

organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya (Pareke, 2004). Menurut Chairy (2002), anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah anggota yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Setiap orang yang bekerja di suatu organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja, karena apabila suatu organisasi anggotanya tidak mempunyai komitmen, maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun, terkadang suatu organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap anggotanya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap anggota ataupun loyalitas karyawan yang menjadi berkurang.

Komitmen pada setiap anggota sangat penting, karena dengan suatu komitmen seorang anggota dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan anggota yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya, anggota yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Pambudi (2000) mengungkapkan bahwa Aspirasi Masyarakat Indonesia (AMI) meriset 1.676 karyawan (75% pria dan 25% wanita) di wilayah Asia-Pasifik dengan usia responden rata-rata 35 tahun. Dari hasil penelitian diantaranya 165 responden warga Indonesia, survei menunjukkan banyak karyawan nasional yang sebenarnya mengaku masih memiliki komitmen terhadap perusahaannya yaitu sebesar 3,8 angka (*point*) dari skala 1-5. Artinya, mereka masih ingin tinggal

di tempatnya mengabdikan. Akan tetapi, ketika jatuh pertanyaan sampai berapa lama mereka akan bertahan? Data menunjukkan ketidakbetahan karena yang ingin bertahan untuk tetap menjadi anggota di organisasinya dalam dua tahun ke depan semakin sedikit yaitu hanya 64% di bawah rata-rata Asia (67%). Oleh sebab itu, tidak mengherankan efeknya menjalar pada penurunan persentase karyawan yang merekomendasikan perusahaannya sebagai tempat bekerja yang baik. Bagi organisasi atau perusahaan yang sadar pentingnya sumber daya manusia (karyawan), temuan ini nyata-nyata menunjukkan lampu merah. Sebab, data ini berarti karyawan yang siap keluar kerja semakin banyak

Berikut ini merupakan contoh kasus rendahnya komitmen karyawan dilihat dari organisasi atau perusahaan non profit. Disebutkan bahwa 80% karyawan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Cianjur pulang kantor sebelum waktunya. Kepala Badan Pengawasan Daerah (Bawasda) Kabupaten Cianjur, Ali, mengakui bahwa masih ada PNS di lingkungan Pemkab Cianjur yang pulang sebelum waktunya. Hal ini menunjukkan absensi yang tinggi (Pambudi, 2000).

Kasus senada, dilakukan oleh 12 pegawai PDAM Tirta Daroy. Dimana pada pukul 09.00, saat jam kerja, terlihat sedang duduk santai sambil minum kopi di sebuah warung kopi. Menurut hasil wawancara dengan beberapa pengunjung warung kopi disebutkan bahwa pegawai bolos pada jam kerja lalu duduk santai di warung kopi merupakan pemandangan yang biasa. Kasus lain terkait rendahnya komitmen karyawan pada organisasi non profit terlihat dari adanya aksi pemogokan 6772 guru TK hingga SLTA di Kabupaten Madiun, Jawa Timur. Aksi mogok mengajar ini sudah berjalan enam hari terhitung tanggal 24 - 29 Agustus

2001. Aksi mogok mengajar ini mengakibatkan kegiatan pembelajaran di 289 TK, 505 SD, 33 SLTP dan 10 SLTA di 15 kecamatan di Madiun tidak berjalan. Aksi mogok mengajar serupa juga pernah dilakukan oleh guru-guru di Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah dan Bandar Lampung. Dari uraian kasus di atas dapat diidentifikasi bahwa karyawan masih belum mempunyai komitmen pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Pambudi,2000).

Allen & Meyer (1990) menganggap komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut Allen & Meyer (1990) terdapat tiga komponen komitmen organisasi, yaitu; (a) komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi, anggota yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi, (b) komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan komitmen yang meliputi perasaan-perasaan individu tentang kewajiban dan tanggungjawab yang harus diberikan kepada organisasi, sehingga individu tetap tinggal di organisasi karena merasa wajib untuk loyal terhadap organisasi, dan (c) komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

komitmen berdasarkan persepsi anggota tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi yaitu seorang anggota tetap bertahan atau meninggalkan organisasi berdasarkan pertimbangan untung rugi yang diperolehnya.

Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang anggota terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa anggota yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya (Robbins, 2008).

Komitmen Afektif dapat muncul karena adanya kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat anggota memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan anggota akan mempertahankan keanggotaannya (Allen & Meyer, 1990).

Steers (1982) mengungkapkan bahwa salah satu perspektif pendekatan pada komitmen organisasi adalah berdasarkan pada ikatan afektif karyawan terhadap organisasinya yang mana sudut pandang komitmen organisasi ini terkarakteristikan pada sebuah kepercayaan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi oleh karyawan, keinginan untuk menggunakan



usaha yang lebih dengan mengatasnamakan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi berdasarkan ikatan emosi.

Menurut Hackett, dkk (Sutrisno, 2010) dampak terhadap kinerja lebih nyata pada komitmen afektif. Kesiediaan angota untuk menyumbangkan tenaganya bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi.

Ketika seseorang sudah merasakan adanya keterikatan secara emosional dalam berorganisasi, mereka akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai wujud tanggung jawab mereka terhadap organisasi, sehingga komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komponen komitmen lainnya (Maharani, 2010). Kecenderungan seorang anggota yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas organisasi, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi (Han, S.T., Agustinus, N., Endo, W.K., & Thomas, S.K, 2012). Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen afektif sangat penting untuk keefektifan organisasi. Oleh karena itu komitmen yang akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah komitmen afektif terhadap organisasi.

Komitmen afektif merupakan proses perilaku dimana melalui hal tersebut seseorang akan berfikir mengenai hubungan mereka dengan organisasi dalam hal nilai dan kesatuan tujuan. Pada tingkatan ini merupakan tingkat dimana individu dan nilai menyatu dengan organisasi yang diperkirakan secara langsung mempengaruhi keinginan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi, sehingga

anggota dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Allen & Meyer, 1991).

Terdapat enam indikator komitmen afektif menurut Allen & Meyer (1991), yaitu; memiliki makna yang mendalam secara pribadi terhadap organisasi, rasa saling memiliki yang kuat dalam organisasi, bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain, terikat secara emosional dengan organisasi, senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun, dan senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi.

Menurut McShane & Mary (2005), salah satu faktor membangun komitmen afektif adalah adanya kepercayaan (*trust*). Kepercayaan penting bagi komitmen anggota organisasi karena merupakan jantung dalam hubungan kerja. Kepercayaan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah hubungan karena di dalamnya terdapat kesempatan untuk melakukan aktivitas yang kooperatif, pengetahuan, otonomi, dan nilai moral lainnya.

Menumbuhkan kepercayaan tidak lepas dari interaksi antar-individu di dalamnya. Dengan kerjasama yang dilandasi oleh unsur kepercayaan, beban kerja bisa dibagi sehingga tidak lagi terasa sangat berat. Hal ini juga diungkapkan oleh Fombum (Yulianie, Sutyas & Frikson, 2003), bahwa suatu hubungan yang baik, antara suami dan istri, antar teman, ataupun antara pemimpin dan anak buah dibangun dengan didasari oleh kepercayaan. Besar dan kecilnya suatu organisasi tergantung bagaimana kepercayaan yang dibangun SDM yang ada di organisasi tersebut.

Menurut Johnson (1993), untuk membangun suatu hubungan dengan orang lain yang dilandasi oleh rasa saling mengetahui satu sama lain, pihak-pihak yang berhubungan itu harus mempunyai kepercayaan bahwa pihak lain tidak akan menyakiti perasaan atau menunjukkan sikap penolakan. Tim kerja dikatakan efektif jika di dalam tim dibangun dan dipelihara kepercayaan antar anggota (*mutual trust*). Menurut Deutch (Yulianie, Sutyas & Frikson, 2003), semakin anggota kelompok mempunyai kepercayaan satu sama lain, maka akan semakin efektif hasil kerja yang mereka lakukan bersama-sama. Sehingga dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan kepercayaan.

Kepercayaan dibutuhkan jika suatu tim ingin tampil baik. Tanpa kepercayaan, anggota kelompok sulit menyatu dalam menciptakan hasil yang diinginkan. Kepercayaan adalah dasar untuk membangun kinerja yang lebih baik. Diharapkan dengan adanya kepercayaan di organisasi mahasiswa daerah, maka akan timbul kenyamanan secara emosi dalam diri individu yang menyebabkan komitmen afektif yang tinggi pula.

Organisasi dan mahasiswa adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan, organisasi bagi mahasiswa adalah kesempatan untuk mengoptimalkan potensi di luar bangku kuliah. Karena organisasi adalah miniatur kehidupan yang penuh dengan pembelajaran bagi mahasiswa sebelum terjun dalam kehidupan masyarakat luas. Menurut Setiono (Islamiati, 2011), salah satu sarana yang paling dekat dikalangan mahasiswa untuk mengaplikasikan ilmu yang diperolehnya adalah organisasi kemahasiswaan.

Organisasi mahasiswa tidak hanya sebatas organisasi yang dijalankan dilingkungan kampus, seperti halnya Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Senat Mahasiswa Fakultas (SMF), dan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), namun juga ada yang disebut dengan Organisasi mahasiswa daerah (Omda) yang diikuti oleh mahasiswa yang menempuh studi diluar daerah asalnya. Omda merupakan komunitas yang dibentuk oleh mahasiswa-mahasiswa yang berasal dari daerah/kota/kabupaten yang sama.

Bentuk organisasi dibagi berdasarkan tujuan diantaranya adalah organisasi yang berorientasi pada keuntungan biasa disebut organisasi *profit* yaitu organisasi yang memproduksi barang atau jasa (industri, perdagangan, biro akuntan, biro perjalanan, perbankan dan sebagainya). Ada juga organisasi yang tidak berorientasi pada keuntungan atau *non profit* seperti lembaga pendidikan, lembaga masyarakat, serta lembaga kemahasiswaan. Berdasarkan hal tersebut organisasi mahasiswa daerah yang merupakan lembaga kemahasiswaan merupakan organisasi yang tidak mencari keuntungan tapi lebih kepada sarana beraktualisasi bagi mahasiswanya sehingga membutuhkan landasan kebersamaan yang kuat seperti rasa saling pengertian, saling percaya, saling mendukung dan membutuhkan komitmen afektif.

Hakikat fungsional mahasiswa sebagai bagian dari anggota masyarakat, secara langsung maupun tidak langsung mempunyai beban amanah dan tanggung jawab moral kepada daerah. Selain selaku pribadi yang diutus oleh keluarga untuk menuntut ilmu dalam rangka meningkatkan pola pikir, mahasiswa juga mempunyai tanggung jawab untuk bagaimana setelah menyelesaikan kuliahnya

bisa kembali ke daerahnya dalam rangka membangun daerahnya masing-masing. Baik itu dari segi sosial, budaya, ekonomi bahkan dalam mentransformasi nilai-nilai yang bisa mengembangkan pola pikir masyarakat.

Banyak yang beranggapan bahwa organisasi mahasiswa daerah kebanyakan hanya bersifat melirik kepada nilai-nilai budaya yang sebenarnya itu bias, bias dalam artian jika tujuannya adalah untuk melestarikan budaya boleh-boleh saja, namun tetap ada tempatnya dan sudah ada orang atau lembaga yang memang fokus mengerjakan itu yaitu Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Sementara mahasiswa yang saat ini dihadapkan pada persaingan yang begitu ketat diharuskan mampu memiliki daya saing yang mumpuni. Disinilah harusnya peran organisasi mahasiswa daerah (Ridho, 2009).

Organisasi mahasiswa daerah selain fokus arah tujuannya untuk berperan kepada daerahnya, juga memberikan kontribusi untuk kemajuan daerahnya. Sejatinya untuk mencetak pemimpin yang berkarakter seharusnya lebih kuat pengaruh organisasi mahasiswa daerah dibandingkan organisasi formal kampus yang terlalu akademis. Organisasi mahasiswa daerah dihadapkan pada wacana yang memang langsung dihadapkan kepada dirinya, keluarganya. Apa yang terjadi dengan keluarga saya di kampung jika ada suatu masalah yang menghampiri daerah? Setidaknya itu yang menjadi hal yang sangat sensitif bagi mahasiswa. Sehingga yang diharapkan ke depan adalah peran mahasiswa kedaerahan selain bisa mencetak pemimpin yang berkarakter kuat juga bisa mendukung mahasiswa untuk menempuh jalur profesional sesuai dengan bidangnya (Ridho, 2009).

Pada dasarnya, semua organisasi kemahasiswaan adalah salah satu wadah pengembangan diri mahasiswa yang sangat kaya akan ilmu pengetahuan yang tidak didapat dibangku kuliah, sehingga pilihan untuk bergabung di organisasi menjadi alasan yang tepat untuk mengembangkan keterampilan dasar (*soft skill*). Pada kenyataannya, mempertahankan keanggotaan sebagai pengurus atau anggota dari sebuah organisasi yang telah dipilihnya masih rendah. Berdasarkan hasil observasi pada beberapa organisasi mahasiswa daerah yang ada di Yogyakarta, hanya sedikit anggota organisasi yang bertahan hingga akhir kepengurusan berakhir. Hal tersebut bertolak belakang dengan salah satu indikator komitmen afektif yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1991) yaitu senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai masa kepengurusan berakhir.

Banyaknya anggota yang tidak aktif sebelum masa akhir kepengurusan memang dikeluhkan oleh anggota lainnya yang masih aktif karena berimbas pada tidak terlaksananya beberapa program kerja yang telah disepakati bersama di awal periode kepengurusan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pengurus organisasi mahasiswa daerah Banjarnegara pada tanggal 8 Maret 2013 diperoleh data bahwa yang menyebabkan terhambatnya penyelesaian proker dikarenakan kurangnya tanggung jawab beberapa anggota organisasi tersebut terhadap gambaran kerjanya (*job description*) dan kurangnya kepedulian antar sesama anggota baik dalam satu divisi atau divisi yang berbeda untuk saling membantu menyelesaikan program kerja yang telah disepakati bersama. Hal tersebut juga mengindikasikan bahwa didalam organisasi tersebut terdapat gejala komitmen afektif yang rendah.

Pentingnya komitmen afektif ada pada organisasi ini untuk melihat kesungguhan anggota organisasi dalam memperkenalkan dan mengharumkan nama kedaerahannya, khususnya di kota Yogyakarta ini. Kesadaran mahasiswa sebagai duta masyarakat daerah yang menghimpun diri dalam suatu organisasi kedaerahan diharapkan mampu mengatasi kegelisahan akan kurangnya peranan mahasiswa dalam membangun daerahnya sendiri. Terhimpunnya mahasiswa dalam suatu organisasi kedaerahan hendaknya menyadarkan kita akan arti strategis organisasi daerah dalam mengemban amanah dan cita-cita rakyat untuk membangun daerahnya. Sekaligus, arti penting ini menyadarkan organisasi kedaerahan akan tanggung jawab baik secara moril maupun materil kepada daerahnya itu.

Anggota dengan komitmen afektif yang tinggi pada suatu organisasi akan mendukung organisasi pada tujuan yang akan dicapai. Anggota yang demikian akan saling berlomba-lomba menolong organisasi dengan berorganisasi secara lebih efektif dalam situasi yang normal dan akan ikut serta mempertahankan jika kondisi menjadi kurang baik, (Dessler, 1993). Semestinya anggota organisasi mahasiswa daerah memiliki kedekatan emosional yang kuat, karena berasal dari daerah yang sama, dibandingkan dengan mereka yang menjalin kerjasama dari daerah yang berbeda-beda. Namun kenyataannya, berdasarkan hasil observasi peneliti di beberapa organisasi mahasiswa daerah masih banyaknya anggota yang tidak mengikuti rapat, salah satu contohnya di organisasi Kepulauan Riau, sebanyak 35 anggota organisasi, hanya sekitar 10 orang yang hadir ketika rapat, tidak menjalankan program kerjanya sesuai kesepakatan sehingga diakhir

kepengurusan banyaknya program kerja yang tidak terlaksana, tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi, mangkirnya anggota organisasi sebelum masa kepengurusan berakhir yang mana hal tersebut menunjukkan gejala komitmen afektif yang rendah.

Hasil observasi lainnya yaitu ketika organisasi mahasiswa daerah Kepulauan Riau sedang mengadakan kegiatan seperti halnya Kepri Multi Event (KME) pada tahun 2012, dimana kegiatan ini merupakan kegiatan gelar budaya Nusantara yang diadakan oleh Ikatan Pelajar Mahasiswa Kepulauan Riau Yogyakarta (IPMKR-Y) setiap tahunnya. Banyak rangkaian acara yang diadakan sampai malam puncak yang ditandai dengan menampilkan tarian, musik dan acara budaya lainnya dari seluruh mahasiswa Nusantara yang ada di Yogyakarta. Pada saat pembentukan panitia awal yang mencapai 70 orang, dan seluruh pengurus termasuk di dalamnya, namun hanya 20 orang saja yang bertahan untuk melanjutkan serangkaian acara. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen panitia untuk tetap bertahan melanjutkan kegiatan organisasi. Karena minimnya panitia yang bertahan untuk acara yang cukup besar tersebut menyebabkan acara tahunan organisasi tidak terlaksana hingga kepengurusan berakhir.

Banyak kegiatan lainnya yang juga agenda besar tahunan maupun program kerja yang tidak terlaksana, seperti halnya *Sportinment* Nusantara, yaitu pertandingan futsal yang diikuti oleh mahasiswa yang tergabung didalam IKPMDI-Y (Ikatan Keluarga Pelajar dan Mahasiswa Daerah Indonesia-Yogyakarta), hal tersebut juga disebabkan minimnya panitia pelaksana dan kurangnya komitmen pengurus. Selain itu, untuk agenda mingguan yang menjadi



program kerja organisasi seperti misalnya yasinan bersama setiap malam jum'at atau latihan volly rutin setiap hari sabtu untuk pria dan wanita juga hanya berjalan beberapa kali, karena pengurus yang datang setiap minggunya semakin berkurang. Tidak didukungnya kegiatan atau agenda organisasi ini merupakan ciri komitmen yang rendah. Bertolak belakang dengan salah satu indikator komitmen afektif yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1991) yaitu kerelaan untuk bekerja keras demi keinginan organisasi.

Agar tercipta kekompakan, kesolidan yang diharapkan, tentunya dibutuhkan kerjasama yang baik. Adakalanya pada saat berinteraksi timbul suatu masalah pada diri seseorang terhadap orang lain, misalnya konflik batin dalam wujud ketidakcocokan secara interpersonal atau memudarnya kepercayaan. Suatu tim organisasi membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari serangan atau ancaman yang mungkin terjadi. Ancaman itu bisa berupa rasa tidak suka atau saling menjatuhkan satu sama lain. Jika para anggota organisasi merasakan adanya ketidakamanan, para anggotanya akan selalu gelisah dan was-was berada di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan penelitian yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara kepercayaan terhadap pengurus organisasi dan komitmen afektif pada organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan terhadap pengurus organisasi dengan komitmen afektif pada organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta.

## **C. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, seperti :

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu psikologi pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya.
  - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah informasi baru serta dukungan empirik, terutama tentang komitmen afektif dalam kaitannya dengan kepercayaan.
2. Manfaat praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dalam memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia terutama berkaitan dengan masalah kepercayaan dan komitmen afektif.
  - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi sebagai upaya perbaikan sumber daya manusia untuk memperbaiki kepercayaan dan meningkatkan komitmen afektif pada organisasi mahasiswa kedaerahan sehingga menjadi lebih baik.

#### D. Keaslian Penelitian

Judul penelitian yang terkait komitmen afektif dan kepercayaan telah banyak diangkat sebagai penelitian. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lynn McFarlane Shore & Sandy J. Wayne pada tahun 1993 mengenai “*Commitment and Employee Behavior: Comparasion of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support (POS)*”. Teori komitmen afektif yang digunakan dalam penelitian ini dari tokoh Allen & Meyer. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 276 pasang karyawan dan atasan di sebuah perusahaan multinasional besar yang berkantor pusat di Amerika Serikat. Teknik yang digunakan adalah *random sampling*, berdasarkan usia dan masa kerja. Penyebaran kuesioner dikirim kepada peserta bersama dengan surat lamaran. Hasil penelitiannya adalah bahwa komitmen afektif dan POS berkorelasi positif dengan kepatuhan dan altruisme, sedangkan komitmen kontinyu berkorelasi negatif.

Aubert. B.A & Kelsey. B.L pada tahun 2000 melakukan penelitian dengan judul *The Illusion of Trust and Performance*. Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa dua universitas di Kanada. Jumlah responden yang diperoleh sebanyak 68 mahasiswa. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah t-test, *partial least squares* (PLS) dan *linear structured relationship* (LISREL). Dari penelitian ini diketahui bahwa dari empat variabel independen yang mempengaruhi kepercayaan (*trust*), variabel integrity merupakan penggerak utama (*key driver*) bagi tumbuhnya kepercayaan (*trust*).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Linda Rhoades, Robert Eisenberger dan Stephen Arneli pada tahun 2001 dengan judul "*Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support (POS)*". Teori komitmen afektif yang digunakan dalam penelitian ini dari tokoh Allen & Meyer. Menggunakan sampel yang beragam dari 367 karyawan yang diambil dari berbagai organisasi. Dengan hasil penelitian POS memiliki hubungan positif terkait dengan perubahan temporal dalam komitmen afektif. Selain itu terdapat juga hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara POS dengan tingkat pergantian karyawan dimana komitmen afektif sebagai mediasi.

Z. Eliza Nora Agustina melakukan penelitian pada tahun 2002 dengan judul "*Pengaruh Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif*". Dalam penelitian ini menggunakan teori komitmen afektif dari tokoh Steers, Porter & Mowday (1974). Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Populasi yang diambil adalah seluruh staff auditor pada kantor Akuntan Publik Hans, Tunakotta & Mustofa (HTM) di Jakarta. Metode penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tugas dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kontekstual. Sedangkan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas dan kinerja kontekstual.

Ridings C.M, Gefen. D & Arinze. B pada tahun 2002 meneliti mengenai "*Some Antecedents and Effect of Trust in Virtual Communities*". Model penelitian

yang digunakan adalah: Populasi dalam penelitian ini adalah anggota komunitas maya di internet yang tergabung dalam kelompok diskusi (*bulletin board*) atau *mailing list*. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner ini dikirim (*di-posting*) ke *bulletin board*. Total responden yang diperoleh sebanyak 663 responden dari 36 *bulletin board*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan metode *Principal Component*. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kepercayaan (*trust*) merupakan prediktor yang signifikan pada keinginan anggota komunitas maya untuk saling berbagi dan saling memperoleh informasi.

Penelitian pada tahun 2003 dilakukan oleh Nursatyo Hari Bowo, dengan judul “*Analisis Pengaruh Kepercayaan untuk Mencapai Hubungan Jangka Panjang*”. Teori kepercayaan (*trust*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Morgan & Hunt (1997). Metode penelitian menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari kuesioner, dan sumber data sekunder berupa data apotek di kota Semarang. Populasinya adalah 170 apotek di Semarang dengan teknik sampling *purposive sampling*. Hasil yang diperoleh adalah bahwa kepercayaan dibangun melalui tiga faktor, yaitu komunikasi, kepuasan terhadap pelayanan dan komitmen. Hasil selanjutnya adalah bahwa kepercayaan berpengaruh positif terhadap hubungan jangka panjang.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Natari Yulianie, Sutyas Prihanto, dan Frickson C. Sinambela dengan judul “*Rasa Percaya, Komitmen Organisasi, dan Rasa Berdaya Tim (Empowered Team) Pada Karyawan Instansi Pemerintahan di Surabaya*” tahun 2003. Teori rasa percaya (*trust*) yang

digunakan dalam penelitian ini dari tokoh Webster. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan instansi pemerintah di Surabaya. Subjek dipilih berdasarkan teknik *convenience sampling*. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Selain angket, penelitian ini juga digunakan metode sosiometri, yaitu cara untuk mengetahui individu yang terpilih dan yang tidak dalam satu tim sehingga dapat diketahui apakah setiap individu memiliki peran dalam kelompoknya. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang erat antara rasa percaya dan komitmen organisasi dengan rasa berdaya tim.

Masih di tahun 2003 juga dilakukan penelitian oleh Diah Arum Cempakasari & Yoestini dengan judul “*Studi Mengenai Pengembangan Hubungan Jangka Panjang Perusahaan dan Pengecer*”. Teori kepercayaan yang digunakan dari tokoh Morgan & Hunt (1994). Penelitian ini menggunakan data subyek yaitu berupa opini dan sikap dari responden yang merupakan para pengecer minuman pepsicola di kota Semarang. Sedangkan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pengecer-pengecer tersebut untuk memperoleh opini atau pendapat mereka tentang indikator-indikator dari kepuasan, reputasi perusahaan, keandalan tenaga penjualan, kepercayaan pada tenaga penjualan, kepercayaan pada perusahaan, dan hubungan jangka panjang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Hasil penelitiannya adalah bahwa kepuasan, reputasi perusahaan dan kepercayaan pada tenaga penjualan merupakan tiga variabel yang mempengaruhi kepercayaan pada perusahaan. untuk membangun atau

mewujudkan hubungan jangka panjang antara perusahaan dengan pengecer membutuhkan kepercayaan yang besar dari pengecer pada perusahaan. Sementara itu kepercayaan pengecer pada perusahaan dapat tercipta melalui faktor-faktor kepuasan pengecer, reputasi perusahaan dan kepercayaan pengecer pada tenaga penjualan. Sedangkan kepercayaan pengecer pada tenaga penjualan dapat diwujudkan melalui peningkatan keandalan tenaga penjualan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Sri Nuryani pada tahun 2004 dengan judul "*Pengaruh Kepercayaan terhadap Loyalitas Nasabah pada Jasa Tabungan di Jabar Cabang Subang*". Teori *trust* yang digunakan adalah teori dari Doney & Cannon (1997). Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan. Populasi nya adalah nasabah Bank Jabar cabang Subang. Teknik penelitian yang digunakan menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian ini adalah bahwa pengaruh kepercayaan terhadap loyalitas nasabah pada jasa tabungan Bank Jabar cabang sebesar 35,1% sedangkan sisanya 64,9% diduga oleh faktor lain.

Penelitian selanjutnya pada tahun 2005, yang diteliti oleh Betty Eliya Rokhmah & Asri Laksmi Riani dengan judul "*Keterikatan antara Komitmen Afektif dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Usman Jaya Mekar Magelang*". Pada penelitian ini, komitmen afektif menggunakan teori dari Steers, Porter, et.al (1998). Penelitian ini termasuk penelitian *confirmatory* untuk menguji model yang telah diuji sebelumnya berdasarkan teori yang sudah ada guna menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis secara cermat terhadap suatu fenomena sosial tertentu yang ditujukan untuk memecahkan

masalah. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Usman Jaya Mekar Magelang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling design*. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa komitmen afektif kepada supervisor dan kelompok kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan dengan komitmen afektif organisasional. Sedangkan komitmen afektif organisasional berpengaruh langsung dan memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan intense *turnover*.

Ainur Rofiq pernah meneliti mengenai “*Pengaruh Dimensi Kepercayaan (Trust) terhadap Partisipasi Pelanggan E-Commerce*” pada tahun 2007. Teori kepercayaan (*trust*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah miliknya Meyer et.al (1995). Subyek penelitian ini adalah pengguna internet di Indonesia yang telah melakukan transaksi pembelian barang/jasa melalui media *e-commerce/internet*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*, yaitu *judgemental (purposive)*. Penelitian ini merupakan penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel secara langsung dari populasi. Dilihat dari permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh (sebab-akibat) dari dua atau lebih fenomena, melalui pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepercayaan (*trust*) mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap tingkat partisipasi pelanggan *e-commerce* di Indonesia dan pengaruh tersebut signifikan.

Penelitian lainnya yaitu pada tahun 2007 dengan judul “*Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*



*Dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Pada Guru SMU Negeri Di Semarang*” yang diteliti oleh Anisah Kushariyanti. Teori komitmen afektif yang digunakan dalam penelitian dikemukakan oleh Allen & Meyer (1984). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan skala psikologis. Populasinya adalah guru SMU Negeri di Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *cluster random sampling*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMU Negeri di Semarang. Namun tidak ada perbedaan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru tersebut berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan dan latar belakang pendidikan. Namun terdapat perbedaan berdasarkan asa kerja.

Penelitian mengenai “*Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif*” oleh Dwi Penny Hasmarini dan Ahyar Yuniawan pada tahun 2008. Penelitian ini menggunakan skala yang dikemukakan oleh Porter’s et.al. dengan lima item yaitu perasaan bangga karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja, rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan, rasa terikat karyawan secara emosional pada perusahaan, rasa bahagia dalam menghabiskan sisa karir pada perusahaan, dan ikut merasakan permasalahan yang dihadapi perusahaan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan British Petroleum yang bergerak dibidang pertambangan, dengan responden sebanyak 84 orang. Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh keadilan prosedural yang positif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif. Ini

berarti bahwa persepsi keadilan prosedur yang digunakan di perusahaan dapat mempengaruhi keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan karena merasa ikut dilibatkan dan cukup mendapatkan informasi mengenai prosedur dalam pembuatan keputusan pada perusahaan, akan tetapi pengaruhnya tidak kuat dan tidak signifikan.

Penelitian lainnya pada tahun 2010 yang dilakukan oleh Astri Dhiah Maharani dengan judul “*Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Bank Mega Semarang*”. Teori kepercayaan yang dipakai dari Peppers & Rogers. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh nasabah tabungan Bank Mega di kota Semarang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah jenis *non-probability sampling*, yaitu *snowball sampling*. Metode penelitian kuantitatif dan memperoleh data melalui wawancara, kuesioner, majalah, internet dan surat kabar. Hasil dari penelitian ini adalah kepercayaan dan kepuasan nasabah memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas nasabah.

Robert Eisenberger, et.al pada tahun 2010 pernah meneliti mengenai “*Leader-Member Exchange and Affective Commitment: The Contribution of Supervisor Organizational Embodiment*”. Teori komitmen afektif yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Eisenberger, et.al (2001). Metode penelitian menggunakan kuisisioner dengan sampel 251 karyawan pelayanan sosial di Amerika Serikat dan 346 karyawan di beberapa organisasi portugis. Dengan hasil penelitian bahwa ada hubungan antara pemimpin-anggota dan komitmen afektif

menjadi lebih besar. Interaksi ini dilakukan melalui peran ekstra dan peran kinerja.

Komitmen afektif juga pernah di teliti oleh Hikmah Putri Islamiati, mahasiswi UII pada tahun 2011 dengan judul “*Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Afektif pada Pengurus Lembaga Kemahasiswaan Keluarga Mahasiswa Universitas Islam Indonesia*”. Teori komitmen afektif yang digunakan dari tokoh Allen & Meyer (1990). Metode penelitian yang dilakukan menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson dengan menyebarkan kuesioner dengan dua skala yaitu komunikasi interpersonal dan komitmen afektif. Subjek yang digunakan adalah mahasiswa pengurus lembaga kemahasiswaan keluarga mahasiswa UII sebanyak 60 responden. Hasil dari penelitian skripsi ini adalah adanya hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan komitmen afektif, dimana semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi pula komitmen afektif nya, berlaku juga sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Siska Monita Tarigan, pada tahun 2012 dengan judul “*Job Insecurity Ditinjau dari Tingkat Trust Karyawan*” menggunakan teori *trust* dari Johnson (1993). Metode penelitian yang digunakan adalah non-eksperimental, dengan populasi karyawan di PT. Tirta Sibayakindo, Doulu, Berastagi. Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah skala. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala untuk mengukur tingkat *trust* dan skala untuk mengukur *job insecurity*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi (hubungan) negatif yang signifikan antara *job insecurity* yang

dirasakan karyawan dengan tingkat *trust* yang mereka miliki terhadap kelompoknya.

Penelitian lainnya pada tahun 2012 mengenai “*Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support (POS) dan Kepuasan Kerja*” yang dilakukan oleh Sia Tjun Han, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika dan Thomas S. Kaihatu. Penelitian ini menggunakan teori komitmen afektif yang dikemukakan oleh Allen & Meyer, dengan metode penelitian kuantitatif eksplanatif yang mana bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Populasi yang diteliti adalah karyawan hotel yang ada di Surabaya, dan sampel yang diambil sebanyak 100 orang responden. Penggunaan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *judgemental sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif. Kepuasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Komitmen Afektif. Kepuasan Kerja tidak terbukti sebagai variabel perantara antara *Perceived Organizational Support (POS)* dan Komitmen Afektif.

Masih di tahun 2012, penelitian dengan judul “*Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif pada Karyawan*” yang diteliti oleh Miftahun Ni'mah Suseno menggunakan teori komitmen afektif dari tokoh Steers & Porter (1983). Metode penelitian yang dilakukan menggunakan korelasi *product moment* dengan menyebarkan kuesioner dengan dua skala yaitu skala komitmen afektif dan skala motivasi spiritual. Subjek yang digunakan adalah karyawan di perusahaan “X” di Sragen, Jawa Tengah yang berjumlah 87 orang. Hasil dari penelitian tersebut

diketahui bahwa ada hubungan positif antara motivasi spiritual dengan komitmen afektif, artinya semakin tinggi motivasi spiritual maka semakin tinggi komitmen afektif pada karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti belum mengetahui adanya kesamaan dengan peneliti terdahulu sehingga penelitian ini dapat dikatakan asli, terutama dari segi:

### **1. Topik Penelitian**

Topik yang diangkat pada penelitian ini mengenai “*Kepercayaan (Trust) terhadap Pengurus Organisasi dan Komitmen Afektif pada Organisasi Mahasiswa Daerah di Yogyakarta*”. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah, jika di penelitian sebelumnya variabel komitmen afektif dan variabel kepercayaan merupakan variabel yang diteliti terpisah. Namun pada penelitian ini peneliti menggabungkan kedua variabel tersebut, dimana komitmen afektif sebagai variabel tergantung dan kepercayaan sebagai variabel bebas.

### **2. Keaslian Alat Ukur**

Alat ukur yang digunakan oleh peneliti untuk membuat skala terkait komitmen afektif sebagai variabel tergantung dan kepercayaan sebagai variabel bebas disusun secara mandiri berdasarkan aspek-aspek dan indikator yang diacu dari Allen & Meyer (1991) untuk indikator komitmen afektif dan Johnson (1993) untuk aspek-aspek kepercayaan. Oleh karena itu, alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan mempunyai keaslian.

### 3. Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi daerah di Yogyakarta yang telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti, dan belum ada yang meneliti di organisasi tersebut.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan terhadap pengurus organisasi dan komitmen afektif pada pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dari peneliti bahwa semakin tinggi kepercayaan terhadap pengurus organisasi maka semakin tinggi pula komitmen afektif pada organisasi. Sebaliknya, semakin rendah kepercayaan terhadap sesama pengurus organisasi maka semakin rendah pula komitmen afektif pada organisasi mahasiswa daerah. Sedangkan untuk besar sumbangan efektif yang diberikan oleh kepercayaan terhadap komitmen afektif pada pengurus organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta adalah sebesar 57,5%.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti mengakui masih terdapat beberapa kelemahan. Dalam pengumpulan data peneliti belum merasa optimal, peneliti telah berusaha agar pengambilan data keseluruhan dapat dilakukan secara langsung, namun dikarenakan kesibukan para pengurus ditambah dengan ketidakpastian kapan seluruh pengurus organisasi berkumpul dalam suatu agenda kegiatan, maka pengambilan data dilakukan dengan menitipkan skala kepada masing-masing ketua organisasi yang kemudian diserahkan kepada pengurus untuk diisi pada saat

waktu luang sehingga peneliti tidak dapat mengobservasi dan mengamati secara langsung proses pengisian skala.

Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya bias dalam pengambilan data penelitian yang tidak sesuai dengan kondisi sesungguhnya, terlihat dari hasil penelitian tidak terdapat masalah yang berarti mengenai komitmen afektif pada pengurus organisasi mahasiswa daerah. Namun, data yang diperoleh dari organisasi mahasiswa daerah berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 8 Maret 2013 menunjukkan bahwa tingkat komitmen afektif pada pengurus organisasi masih belum maksimal ditandai dengan adanya program kerja yang masih tertunda ataupun belum berjalan dengan baik serta banyaknya anggota yang jarang datang rapat dan meninggalkan organisasi sebelum masa jabatan berakhir.

### **C. Saran**

Bedasarkan dari hasil penelitian, pembahasan, hingga penarikan kesimpulan yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti mengajukan saran-saran antara lain sebagai berikut:

#### **1. Bagi Organisasi Mahasiswa Daerah**

Bagi organisasi mahasiswa daerah disarankan untuk lebih meningkatkan kepercayaan antar sesama pengurus organisasi sebagai bagian dari penggerak organisasi. Dengan adanya kepercayaan yang tinggi maka pengurus akan mampu mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi sehingga pengurus cenderung akan lebih peka terhadap masalah yang sedang terjadi di dalam organisasi dan komitmen afektif juga dapat terbangun dari proses kepercayaan antar sesama pengurus.



## 2. Bagi Subjek Penelitian (pengurus organisasi mahasiswa daerah)

Hasil penelitian menunjukkan kepercayaan memiliki hubungan yang positif dengan komitmen afektif. Bagi pengurus organisasi mahasiswa daerah hendaknya tetap menjaga dan semakin menjadikan kepercayaan sesama pengurus organisasi sebagai bagian dari organisasi agar para pengurus organisasi dapat merasakan adanya sebuah kehangatan dalam berinteraksi sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk organisasi.

## 3. Peneliti Selanjutnya

- a. Kepercayaan ini merupakan pengkajian yang mendalam terhadap karakteristik personal seseorang, sehingga pengukuran mengenai kepercayaan seutuhnya (tidak hanya melibatkan persepsi subjek) yang dimiliki seseorang tidak cukup hanya melalui metode *self report*. Alat ukur yang digunakan dapat dikembangkan dan disempurnakan melalui metode wawancara, dokumentasi serta *report* dari atasan ataupun dari orang-orang di sekitar subjek penelitian.
- b. Komitmen Afektif merupakan salah satu variabel yang penting mengingat komitmen ini merupakan ikatan emosional yang bersifat jangka panjang bagi anggota dan organisasinya, sehingga hal ini akan menjadi investasi yang berharga bagi organisasi; untuk penelitian lebih lanjut dapat dikembangkan ke arah komitmen yang lain yaitu Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan, mengingat penelitian ini hanya terbatas pada ikatan afektif anggota organisasi saja.

- c. Untuk pengembangan teori yang ada pada penelitian ini juga dapat dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi timbulnya komitmen afektif. Pengembangan juga dapat dilakukan dengan mengganti subjek, lokasi ataupun jenis organisasinya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Z. E. N. (2002). Pengaruh Kinerja Tugas Dan Kinerja Kontekstual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif. *Tesis* (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organizaytion. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Aubert, B. A., & Kelsey, B. L. (2000). The Illusion of Trust and Performance. *Scientific Series of Cirano*, 3: 1-13.
- Azwar, S. (2010). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bowo, N. H. (2003). Analisis Pengaruh Kepercayaan untuk Mencapai Hubungan Jangka Panjang. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 2(1): 85-92.
- Cempakasari, D. A., & Yoestini. (2003). Studi Mengenai Pengembangan Hubungan Jangka Panjang Perusahaan dan Pengecer. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 2(1): 67-84.
- Chairy, L. S. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, G. (1993). *Winning Commitment: How to Build and a Competitive Workforce*. Singapore: McGraw Hill.
- Echols, M., & Shadily, H. (2005). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Eisenberger, R., et.al. (2010). Leader-Member Exchange and Affective Commitment: The Contribution of Supervisor's Organizational Embodiment. *Journal of Applied Psychology*. 1-19.
- Han, S. T., Agustinus, N., Endo, W. K., & Thomas, S. K. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2): 109-117.

- Hasmarini, D. P., & Ahyar, Y. (2008). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*. 17(1): 99-118.
- Islamiati, H. P. (2011). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Afektif pada Pengurus Lembaga Kemahasiswaan KM UII. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UII.
- Johnson, D. W. (1993). *Reaching Out: Interpersonal Effectiveness, Self Actualization* (5<sup>th</sup> ed). Boston: Allyn & Bacon.
- Kramer, R. M. (1999). Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions. *Annu Review Psychology*, 50:569-598.
- Kushariyanti, A. (2007). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Pada Guru SMU Negeri Di Semarang. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi UNDIP.
- Maharani, A. D. (2010). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Bank Mega Semarang. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Mayer, R. C., & James, H. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy Management Review*, 20(3): 709-734.
- McShane, S. L., & Mary, A. V. G. (2005). *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution* (3<sup>th</sup> ed). New York: McGraw Hill Book Company.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nuryani, S. (2004). Pengaruh Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Jasa Tabungan Di Bank Jabar Cabang Subang. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Bandung: Fakultas Ekonomi UNIKOM.
- Pambudi, T. S. (2000). Loyalitas yang Berganti Tuah. *SWA*, 16(16): 26-33.
- Pareke, F. J. S. (2004). Hubungan Keadilan dan Kepuasan Dengan Keinginan Bepindah: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediiasi. *Jurnal Siasat Bisnis*. 9(2): 157-177.
- Rhoades, L., Robert, E., Stephen, A. (2001). Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86(5): 825-836.

- Ridings, C. M., Gefen, D., & Arinze, B. (2002). Some Antecedents and Effect of Trust in Virtual Communities. *Journal of Strategic Information Systems*, 11: 271-295.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi. Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2011). *Perilaku Organisasi. Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiq, A. (2007). Pengaruh Dimensi Kepercayaan (Trust) Terhadap Partisipasi Pelanggan E-Commerce. *Tesis* (tidak diterbitkan). Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Rokhmah, B. E., & Asri, L. R. (2005). Keterikatan Antara Komitmen Afektif, Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Usman Jaya Mekar Magelang. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 4(2): 78-85.
- Shore, L. M., & Sandy, J. W. (1993). Commitment And Employee Behavior: Comparison Of Affective Commitment And Continuance Commitment With Perceived Organizational Support (POS). *Journal Of Applied Psychology*, 78(5): 774-780.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology* (4<sup>th</sup> ed). USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, M. R., & Porter, L.W. (1982). *Motivation and Work Behavior* (3<sup>rd</sup> ed). New York: McGraw-Hill Companies.
- Suseno, M. N. (2012). *Pedoman Praktikum Statistika (Revisi I)*. Yogyakarta. Laboratorium Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Suseno, M. N. (2012). Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 5(1): 31-43.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, S.M. (2012). Job Insecurity Ditinjau dari Tingkat Trust Karyawan. *Jurnal*, 20(1): 813-823.
- Yulianie, N., Sutyas, P., & Frikson, C.S. (2003). Rasa Percaya, Komitmen Organisasi dan Rasa Berdaya Tim (Empowered Team) Pada Karyawan Instansi Pemerintah di Surabaya. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 18(3): 255-273.

## DAFTAR LAMAN

Ridho, N. (2009), Membangun Organisasi Kedaerahan yang Inklusif. Dibuka pada: <http://putraanambas.blogspot.com/2009/07/membangun-organisasi-kedaerahan-yang.html>. Diunduh pada tanggal 3 September 2013 jam 19.13.

